



Instituto de Gobierno y de Gestión Pública

Liderazgo transformacional y gestión municipal; Municipalidad Provincial de Huaraz, año 2018

Transformational leadership and municipal management; Provincial Municipality of Huaraz, year 2018

Recibido: 31 de mayo de 2019

Aceptado: 04 de octubre de 2019

RESUMEN:

Investigación sobre Liderazgo Transformacional y gestión municipal; se planteó como objetivo determinar la relación existente entre ambas variables de investigación; investigación de enfoque cuantitativo, diseño no experimental transeccional, y alcance correlacional; población conformada por 61 trabajadores estables de la municipalidad estudiada, muestreo no probabilístico y muestra censal. Resultados obtenidos: el 80,3% de los trabajadores califican al liderazgo transformacional como bueno y un 82% califican a la gestión municipal como buena, mediante un coeficiente Rho de Spearman de 0,954 estableció la correlación entre ambas variables. Conclusiones: el liderazgo transformacional se relaciona de manera directa y significativa con la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Huaraz, este liderazgo genera motivación en los trabajadores para mejorar sus capacidades y su desempeño laboral, producto de la conducta y el trato de sus líderes, los cuales se preocupan por su bienestar, y por desarrollar sus capacidades.

Palabras clave: *Liderazgo transformacional, gestión municipal*

ABSTRACT:

Research on Transformational Leadership and municipal management; the objective was to determine the relationship between both variables, Huaraz Provincial Municipality; quantitative approach research, non-experimental transeccional design, and correlational scope; population consisting of 61 stable workers of the municipality studied, non-probabilistic sampling and census sample. Results obtained: 80.3% of the workers qualify the transformational leadership as good and 82% describe the municipal management as good, using a Spearman's Rho coefficient of 0.954 established the correlation between both variables. Conclusions: transformational leadership is directly and significantly related to municipal management in the Provincial Municipality of Huaraz, this leadership generates motivation in workers to improve their skills and their work performance, product of the behavior and treatment of their leaders, which care about their well-being, and to develop their capabilities.

Keywords: Transformational leadership, municipal management

58

AUTOR

Autor. Dr. Hans Keyfren Ávila Foesther. Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad, Universidad Cesar Vallejo, Perú. Universidad Privada San Pedro, Perú.

ORCID:

0000-0002-8121-3969

CORREO:

econhkafoesther@gmail.com

INTRODUCCIÓN

59

En la última década, el Perú ha tenido un envidiable crecimiento económico, logrando una de las tasas más altas del contexto latinoamericano, reduciendo la pobreza a menos de la mitad, pero este crecimiento sostenido no estuvo acompañado por la capacidad del Estado de generar las condiciones para encaminar al país al desarrollo económico y social, si bien se exhibe importantes indicadores económicos, la gestión pública, el gobierno y la democracia no gozan de aceptación entre los ciudadanos, existen cerca de 170 conflictos sociales activos y persiste la anemia crónica infantil, pobreza, inseguridad y corrupción; al parecer las organizaciones públicas son incapaces de brindar servicios de calidad, y esto genera descontento; se exige un Estado más transparente y eficiente, que genere condiciones para vivir con calidad y bienestar; urge mejorar las habilidades para gestionar en el gobierno central y en los gobiernos a escala sub nacional, (Presidencia del Consejo de Ministros, 2018).

La investigación se orienta al estudio de las deficiencias en la gestión municipal, que es producto de diversos factores, como la falta de un liderazgo adecuado que comprometa a los trabajadores municipales a alcanzar los objetivos institucionales, mejorar su desempeño y servicios, acorde a los postulados considerados en la Modernización de la Gestión Pública al año 2021.

Justificación metodológica. Se ha construido una escala valorativa sobre gestión pública, la cual ha superado las pruebas de validez por juicio de expertos, con los criterios de coherencia, redacción y pertinencia; y la confianza con el método de Alfa de Cronbach; ahora puede ser usado el instrumento en investigaciones similares, en la seguridad que los resultados serán confiables, constituyendo un aporte a la teoría sobre gestión pública.

Justificación social. Los contribuyentes, son empleadores de los servidores públicos, y son maltratados, generando insatisfacción en la sociedad, mejorar la gestión del Estado es eliminar el abuso, el despilfarro de los recursos públicos, disminuir los conflictos sociales; una buena gestión con un apropiado liderazgo, hará posible lo señalado beneficiando a la sociedad.

Teórica. Se argumenta sobre gestión pública en municipalidades y Liderazgo transformacional. Se han indagado estudios que, en muchos casos, no son determinantes, lo cual genera nuevas perspectivas, reflexiones y discusiones sobre el conocimiento existente. Este estudio trata de eliminar las conjeturas sobre liderazgo transformacional y la Nueva Gestión Pública, mediante teorías de sus exponentes más reconocidos como Bernard Bass; Bruce Avolio; Idalberto Chiavenato, C. Hood; inter alia.

Práctica. La gestión pública está en proceso de modernización, pero, los recursos públicos siguen siendo mal utilizados, los servicios son de baja calidad, los ciudadanos se encuentran insatisfechos, los servidores públicos buscan su beneficio y no atienden al ciudadano, se hace necesario una nueva forma de liderar, el liderazgo transformacional es el apropiado, motiva a los trabajadores a realizar su mayor esfuerzo para alcanzar objetivos.

Antecedentes de estudio

Internacionales. Pedraja y Rodríguez (2004) en su tesis: Consecuencia del estilo de liderazgo sobre la eficiencia de las organizaciones públicas, Chile. Investigación de enfoque cuantitativo, correlacional, se recolectó datos de una muestra de 42 dirigentes de 10 entidades públicas. Se relacionaron econométricamente 3 estilos de liderazgo y la eficiencia, se concluye que las entidades del Estado presentan un estilo participativo en alto grado, en tanto que, el estilo de liderazgo instrumental se muestra en nivel medio. Además, el estilo de liderazgo participativo y el estilo de liderazgo colaborativo influyen en la eficacia de las entidades públicas.

Nacionales. Martínez (2013) en su tesis: El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una II EE pública en Santiago de Surco, Investigación descriptiva, mediante estudio de caso Se utilizaron 02 instrumentos: el cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ-5s) y la entrevista, se concluye que el ejercicio del liderazgo facilita las soluciones, en favor de la II EE y causa el progreso profesional.

Cabrejos y Torres (2014) en su tesis: El liderazgo transformacional como apoyo en la gestión pedagógica del director, con el objetivo: Mejorar la gestión pedagógica de las II EE Públicas de Lambayeque, a través de Liderazgo Transformacional, concluye: El liderazgo existente en un 95% de I.E. era transformacional, por ser excelente en las funciones administrativas, como planeación y presupuestos, y se concentran en el desempeño laboral.

Espíritu (2017) con el estudio: Liderazgo transformacional y gestión educativa del director en el clima institucional de las II.EE. de la UGEL 15, San Antonio - Huarochirí, 2016, con el propósito de: Establecer la forma en que el liderazgo transformacional y la gestión educativa inciden en el clima institucional; investigación no experimental - transversal. Concluye: el clima institucional se debe al 6.20% del liderazgo transformacional y gestión del director, la gestión educativa es calificada como destacada (40,5%) y el liderazgo transformacional como transformador (43%).

No se encontraron antecedentes locales sobre las variables investigadas.

Objetivo de la investigación: Determinar la relación existente entre Liderazgo transformacional y gestión municipal, Municipalidad Provincial de Huaraz, año 2018.

Hipótesis: Existe relación directa y significativa entre Liderazgo transformacional y gestión municipal, Municipalidad Provincial de Huaraz, año 2018.

Teorías en que se fundamentan la investigación.

Liderazgo, Abiantun (2013) es el ejercicio de la influencia que se tiene en los seguidores, y que posibilita motivarlas a fin de que realicen sus tareas con entusiasmo por un objetivo común, su relación con la gestión se respalda en evidencia empírica y teorías ad hoc; el entorno exige buenos líderes o jefes, que de acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española, (2018), es el líder de la organización. En nuestro país existen gerentes que ocupan cargos por razones de amistad, favores políticos, entre otros. Esto afecta el desarrollo y operatividad de la organización, desperdiciando el capital humano, (Abiantun, 2013).

El Liderazgo se relaciona con la gestión del talento humano; guarda relación directa con el recurso más valioso, los trabajadores (Yzaguirre, 2017). Los líderes conducen las organizaciones; tratan de alcanzar resultados planificados, objetivos y metas (Rojas, 2016). El Liderazgo y trabajar en equipo están íntimamente relacionados. El líder influye sobre las personas y las personas logran cosas, no se lidera sobre inventarios, ni flujos de caja; por lo que la gestión está referida a conseguir objetivos, metas y resultados. Se mide con indicadores cuantitativos o cualitativos que establecen el cumplimiento en términos de eficacia y eficiencia, (Pérez, 2016).

La primera teoría sobre liderazgo fue la Teoría del Gran Hombre, luego surge la Teoría de los rasgos, que se basa en la malla gerencial; luego viene la Teoría del comportamiento, en esta teoría se encuentra el estilo de Liderazgo autocrático y el Liderazgo democrático; posteriormente, surge la Teoría de la contingencia, desarrollada por Blanchard y Fiedler; sigue a esta teoría la Teoría de la influencia, que propone el Liderazgo carismático, luego arribamos a la Teoría de las relaciones, entre estas se encuentra el Liderazgo Transaccional y el Liderazgo Transformacional, actualmente el Neuroliderazgo, pero recién se está construyendo su marco teórico (Giraldo & Naranjo, 2014).

El liderazgo transformacional: ha captado la atención de investigadores por décadas; el primero fue Burns en 1978, quien diferenció 02 estilos de liderazgo contrapuestos: el transformacional y transaccional (Gonzáles, Gonzáles, & León, 2013). El liderazgo transaccional tiene la virtud de saber operar las situaciones diarias de las empresas (Vázquez, 2013). Por lo contrario, los líderes transformacionales motivan a los trabajadores a tener un rendimiento superior a las expectativas, al transmutar las actitudes, credos y valores de los trabajadores, (Castro, Miquilena, & Peley, 2006).

Dimensiones del liderazgo transformacional. Bass y Avolio (2006) mencionan los siguientes factores:

Consideración individual: Bass y Avolio (2006) afirman que la consideración individual involucra al trato directo con el personal, genera confianza y motivación. Un buen líder escucha los problemas y orienta a sus seguidores a lograr sus objetivos personales (citado en Fernández & Quintero, 2017). Rodrigo (2005) menciona que es obligación de un líder transformador conocer que necesidades y aspiraciones tienen sus colaboradores a fin de prestar su orientación personal, atenderlas y mejorar su desempeño laboral.

Estimulación Intelectual. Bass y Avolio (2006) citado en Fernández & Quintero (2017), señalan que el líder transformacional empodera a los trabajadores a ocuparse de la problemática existente y desplieguen sus habilidades intelectuales, motivando reflexión, creatividad, nuevas maneras de solucionar los contextos de conflicto en la empresa. La estimulación intelectual favorece a los trabajadores a repensar formas innovadoras para solucionar problemas.

Motivación/Inspiración. Bass y Avolio (2006), el líder posee habilidades para influir en tener un desempeño superior, motiva esfuerzos mayores en el logro de los objetivos. Un líder debe convencer a los seguidores, alentar un amplio rango de beneficios e inicia objetivos compartidos.

El líder transformador infunde, motiva e incita a sus seguidores. Aviva el espíritu de equipo, expresa y se compromete con los objetivos, también con la visión, la misma que es de perseguida por el colectivo (Mejía, 2015).

Influencia Idealizada. Bass y Avolio (2006), el líder les otorga una finalidad y un objetivo a los trabajadores. Tiene un trato personalizado con cada trabajador, también, les ofrece apoyo, los entrena, les ofrece una oportunidad para subir de posición; el líder ser respetado, ya que confía en sus trabajadores. Suscita una profunda identificación con sus seguidores y instaura altos grados de honestidad y moral (Citado en Bracho & García, 2011).

Tolerancia Psicológica. Bass y Avolio (2006), sostienen que hace referencia al incentivo hacia los colaboradores para lograr una comunicación fluida en pos de solucionar posibles conflictos internos. Para impulsar la tolerancia entre trabajadores, el líder optar por recurrir al humor o la comunicación afectiva para interactuar y mejorar el estado anímico del personal, también para realizar correcciones a las acciones del personal.

Gestión municipal. Sus orígenes son ambiguos y contrastan con los orígenes de la administración pública y la teoría sobre la burocracia. Como tema de estudio, la gestión pública se remonta a W. Wilson y a sus ideas sobre la dicotomía entre política y administración. Estudiar la *burocracia* se origina con Max Weber. Díaz (2013) señala que la gestión pública como tema independiente aparece a finales de los años setenta en dos fundaciones diferentes: las escuelas de comercio y las escuelas de políticas públicas. Estas escuelas al parecer, han aportado mucho con el progreso de la gestión pública, y las primeras no tanto.

Milgrom y Roberts (1993) son indicados como autores del primer libro sistematizado sobre Organización y Gestión, a partir de la opinión del analista económico, Gestión es Economía. La firma es un todo de tratados. Su organización interna, una serie de convenios o acuerdos entre principales y agentes. Sus relaciones con la competencia, con los proveedores, consumidores y clientes, (Ortún, 1995).

El Estado es un organismo económico y posee derechos coactivos y responsabilidades para conducirse de acuerdo a la confianza conferida en razón de una legitimidad derivada de elecciones democráticas (Stiglitz, 1994). Existen limitaciones en la discrecionalidad en la administración de recursos. Estas restricciones a la gestión inseparables a la naturaleza económica del Estado, impactan en la gestión del talento humano y en los diversos aspectos de la gestión (Ortún, 1995).

Ahora se habla de la Nueva Gestión Pública, basada en la Economía Institucional: en la elección social, elección pública, en la teoría de la agencia y en los costos de transacción. Asimismo, con políticas sobre rendimientos, sobre metas trazadas y evaluables; enfatizando en los resultados finales, no en simples procesos. Desconcentración con autonomía. Cultura de servicio, orientado al ciudadano (Cansino, 2001).

Con el fin de aproximar el Estado a la población del país, hace más de 10 años se emprendió la transferencia de funciones y capitales del gobierno central a los gobiernos sub nacionales, para

que, con arreglo a su independencia política, económica y administrativa, sirvieran de de forma más eficiente y transparente a la población. El proceso descentralizador atendió anhelos y escaseces por años dejados de lado, esto ha despertado mayores expectativas de alcanzar inclusión social y oportunidades para el progreso (SGP-PCM, 2013).

Pero, esta cesión de funciones y el aumento de recursos, no ha caminado junto a mayores habilidades de gestión descentralizadas. Por esto, las organizaciones del Estado a nivel nacional, regional y local no manifiestan generalmente, contar con capacidades para gobernar y gerenciar de manera eficiente, con el objetivo de brindar mayores y mejores bienes y servicios públicos a la población en general, de acuerdo a sus necesidades (Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, 2013). Los ciudadanos demandan un Estado Moderno, que sirva a las personas, esto requiere de un cambio de sus orientaciones y experiencias en gestión, concebir los servicios o intervenciones como atención a los derechos de la población, un Estado orientado a la persona, eficiente, unitario y descentralizado, inclusivo y transparente, con rendición de cuentas, (Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, 2013).

Características de la Nueva gestión pública. *Orientada al ciudadano:* El Estado fija recursos, diseña sus procedimientos y precisa sus servicios y resultados en base a las necesidades de la población. En este sentido, se manifiesta como una moderna gestión, con trabajadores o servidores públicos cualificados y preocupados en brindar una respuesta oportuna a las demandas de las necesidades de la población, (SGP-PCM, 2013).

Eficiente: El Estado crea más valor público mediante la racionalidad en el uso de recursos públicos, tratando de brindar a la población lo que necesita, en lo posible al menor costo, con altos estándares de calidad y en apropiada cantidad que les asegure maximizar su bienestar y calidad de vida.

Unitaria y Descentralizada: El Estado persigue atender las demandas de la población, formulando políticas tendientes a atender las diversas necesidades y combatiendo los factores que provocan problemas en todo el territorio peruano mediante órganos descentralizados y con autonomía que gobiernen los recursos con autonomía y de acuerdo a sus competencias y articulados a las políticas, rectoras y las leyes pertinentes a garantizar igualdad de derechos a toda la población.

Inclusiva: El Estado trata de asegurar con sus actividades que la ciudadanía tenga igualdad de oportunidades de acceder a servicios públicos básicos y elegir su manera de vivir, tratando de reducir la brecha existente entre ricos y pobres.

Abierta: El Estado gestiona con transparencia y accesibilidad para todos los ciudadanos, alentar que la ciudadanía participe de manera organizada, y con rendición de cuentas de su gestión, garantizando a la población el acceso a servicios públicos y obras públicas de calidad, con criterios de equidad, oportunidad y pertenencia; esforzándose en la reducción de las brechas socioeconómicas presentes, y cumpliendo de manera responsable su papel de ente promotor del desarrollo nacional (SGP-PCM, 2013).

La Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972 (2003) establece a los gobiernos locales capacidades exclusivas y compartidas con otros sectores, para promover el desarrollo local, con participación de la empresa privada. Las municipalidades provinciales, en el caso de la Municipalidad Provincial de Huaraz, no gestionan con transparencia, como ejemplo se habla de sobrevaloración de obras, hace poco se denunció a Carlos Sánchez Tamariz, por una sobrevaloración de 5160 soles en la adquisición de neumáticos (Áncash Noticias, 2017), esto solamente sería la punta del iceberg. Los alcaldes de la mayoría de municipalidades locales no lideran procesos, no gestionan con calidad y transparencia, y la población soporta los efectos de una pésima gestión municipal; ¿Acaso es por falta de un adecuado liderazgo? ¿No existe un liderazgo apropiado al interior de estas municipalidades?, por lo que se plantea el problema a investigar

¿Cuál es la relación existente entre liderazgo transformacional y la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Huaraz, año 2018?

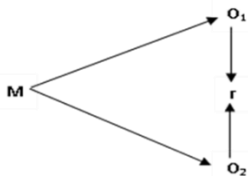
El artículo está estructurado en capítulos: Introducción al tema investigado, los estudios previos internacionales, nacionales, regionales y locales, la justificación, el marco teórico, los objetivos e hipótesis. Desarrollo, en el que se consigna la metodología, el análisis y la discusión de resultados, luego se consignan las conclusiones y recomendaciones.

DESARROLLO

Metodología

Tipo de estudio

Corresponde al enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, su esquema es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra de las variables: Liderazgo transformacional y Gestión municipal.

O1 = Observación sobre Liderazgo transformacional.

O2 = Observación sobre Gestión municipal.

R = Relación entre ambas variables

Técnicas e Instrumentos

Técnicas. Chávez (2007) define la técnica de recopilación de datos al “proceso por el que se obtiene información empírica que posibilita la medición de las variables en las unidades de análisis” (p. 6). Se utilizó la técnica de la encuesta.

Instrumentos. Arias (2006) señala que “son los medios materiales que se usados en recopilar y almacenar datos” (p. 25). Se utilizaron para recopilar datos dos escalas valorativas.

65

La escala valorativa del Liderazgo transformacional, adaptada del Cuestionario multifactorial del liderazgo (MLQ Forma 5x Corta) de B. Bass y B. Avolio, validado para Chile por Vega & Zavala (2004), conformada por 50 ítems que mide 5 dimensiones. Pasó la prueba de validación por juicio de expertos y obtuvo una confianza Alfa de Cronbach de 0,986.

La escala valorativa sobre gestión municipal. Elaborada en base a la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021. Conformada por 40 ítems, que mide cinco dimensiones; confianza Alfa de Cronbach de 0,991 y validado por juicio de expertos.

Diseño de investigación. No experimental, estudios realizados sin manipular en forma deliberada las variables, se estudian los fenómenos en su ambiente natural para luego ser analizados, (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, p. 149) es, asimismo, una investigación transversal, ya que se ha recopilado datos en un momento único del tiempo (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, p. 151).

Variables

V1= Liderazgo transformacional

V2= Gestión municipal

Población, y muestra. Hernández, et al (2010) lo define como el conjunto de la totalidad de casos que concuerdan con ciertas especificaciones. La población fue establecida por 61 trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Huaraz. Mediante muestreo no probabilístico se estableció la muestra censal, ya que la totalidad de unidades de información han sido consideradas en la muestra.

Procesamiento de la información

Los resultados cuantitativos se analizaron, con estadígrafos descriptivos y correlacionales pertinentes. Para el proceso estadístico, analizar los datos y establecer la correlación entre variables, y dimensiones y variable, se hizo uso del programa estadístico SPSS v. 24 y MS Excel 2019. Se comprobó la asociación, y mediante la covarianza se comprobó el tipo de relación (Directa), luego se comprobó la normalidad, demostrando que no es normal (No paramétrica) optando por aplicar el Rho de Spearman. Cabe resaltar que se trabajó con un p – valor del 0,05. Para poder comprobar la hipótesis se trabajó con un nivel de confianza del 5%.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En relación a la percepción del liderazgo transformacional en la Municipalidad Provincial de Huaraz, más de la mitad de los trabajadores calificaron a esta variable como buena, en cuanto a sus dimensiones esta población en su mayoría calificó a la influencia idealizada conductual e influencia idealizada atribuida como buenas; en lo que respecta a la dimensión inspiración motivacional la mayoría de trabajadores la califica como buena, afirmando que estos líderes cuentan con actitudes que inspiran y motivan al desempeño de labores; así mismo la dimensión estimulación intelectual fue calificada como buena, indicando así que los líderes dentro del municipio son el soporte intelectual y colaboran con los conocimientos requeridos por los

trabajadores; finalmente la mayoría de trabajadores calificó la consideración individualizada como regular, lo cual es un indicador de que los trabajadores sienten que el líder los apoya de manera personal y que pueden contar con él. Estos resultados concuerdan con Martínez (s/f) quien afirma que el liderazgo facilita al equipo directivo plantear soluciones, con apoyo de su personal, lo cual promueve el desarrollo personal de cada servidor. Koontz (1990) menciona que la gestión se encarga de la creación y el mantenimiento de un medio laboral adecuado, por lo que una de las tareas principales es motivar a los trabajadores a fin de conseguir los objetivos. Bass (1985) propone el liderazgo transformacional, que ha comprobado que aumenta la satisfacción del trabajador, el compromiso con su organización, la complacencia con su supervisor, el esfuerzo adicional requerido del empleado y, reduce la intención de abandonar el empleo.

Respecto a las características de la gestión municipal en la Municipalidad de estudio, los resultados indican que esta variable es calificada como buena; en cuanto a su dimensión orientación al ciudadano, la mayoría de trabajadores la califican como buena, así mismo su dimensión eficiencia fue calificada como buena por más de la mitad de los trabajadores, la dimensión unitaria y descentralizada fue calificada como buena por la mayoría de los trabajadores, la dimensión inclusiva fue calificada como buena y finalmente la dimensión abierta fue calificada como buena por la mayoría de trabajadores encuestados. Estos resultados coinciden con los de Cabrejos (2014) quien en sus resultados menciona que el liderazgo debe ser transformacional por ser excelente en las funciones de la administración, como planificación y presupuestos, y se muestran en el desempeño laboral. Los resultados son coincidentes con los de Espíritu (2017) quien concluye que la gestión educativa es calificada mayoritariamente como destacada por un 40,5% mientras que el liderazgo transformacional se calificó en su mayoría como transformador con un 43,10 lo cual denota que la gestión recibe una buena calificación cuando existe un buen nivel de liderazgo transformacional. Hood (1991) menciona que una gestión profesional, impulsa y consigue que se asigne mejor el poder y responsabilidad para lograr mejores resultados a fin de alcanzar los objetivos organizacionales, adicional a ello las organizaciones tiene la necesidad de atender necesidades del mercado por medio de una adecuada gestión.

Respecto a la relación existente entre Influencia idealizada conductual y gestión municipal, se pudo hallar mediante un coeficiente de correlación de Rho de Spearman con valor de 0,906 que existe correlación directa y significativa. La influencia idealizada según Bass y Avolio (2006) es la influencia que tienen los líderes sobre el sentido de labor que tienen sus colaboradores por medio de sus conductas y actitudes, lo cual promueve una profunda identificación con sus seguidores a su vez, Bass y Riggio (2006) mencionan que la conducta que muestran los líderes hacia sus subordinados influye en la forma en como estos trabajan, por lo que este favorece a la creación de un adecuado ambiente laboral.

Concerniente a la relación entre Influencia idealizada atribuida y gestión municipal, se logró determinar con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,934 que existe relación directa y significativa entre influencia idealizada atribuida y gestión municipal. Bass y Riggio (2006)

mencionan que el líder transformador influye y genera ideales de actuación en sus seguidores, los cuales tiene sobre el respeto, admiración y confianza.

En cuanto a la relación existente entre Inspiración motivacional y gestión municipal, se determinó mediante un Rho de Spearman de valor 0,834 que existe relación directa y significativa entre inspiración motivacional y la variable gestión municipal. Con respecto a inspiración motivacional, Bass y Avolio (2006) mencionan que el líder tiene la habilidad de inspirar a la gente para alcanzar un desempeño superior, motivando realizar esfuerzos extras para lograr objetivos, Velásquez (2006) afirma que el líder es capaz de ocasionar cambios en las expectativas de los seguidores, a fin de orientarlos a la resolución de problemas. Por lo expuesto, se puede afirmar que la inspiración motivacional estimula a los trabajadores a mayor compromiso con alcanzar objetivos, el líder sabe dirigir y atender las necesidades de sus trabajadores, mejorando su desempeño que favorece la gestión.

En lo que respecta a la relación entre Estimulación intelectual y gestión municipal, en los resultados se logró determinar que existe relación directa y significativa entre estimulación intelectual y gestión municipal, mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,936. Bass y Avolio (2006) indican que el líder transformacional empodera a los trabajadores a fin de que potencien sus capacidades e intelecto y lo orienten a los problemas, propiciando nuevas ideas y soluciones ante las situaciones de conflicto; Leithwood, et al (2009) mencionan que el líder incita a los trabajadores en usar su inteligencia en resolver problemas, los reta continuamente a esforzarse en la búsqueda de formas innovadoras de actuar, y dejar atrás conocimientos tradicionales y realizar acciones novedosas. Concerniente a los resultados obtenidos y a la teoría expuesta se puede apreciar que mediante estimulación intelectual adecuada los trabajadores, sienten la necesidad de capacitarse para incrementar sus habilidades productivas mediante nuevos conocimientos y técnicas aprendidas.

En cuanto a la relación existente entre consideración individual y gestión municipal, mediante los resultados hallados se determinó que la dimensión consideración individual y la variable gestión municipal tienen relación directa y significativa con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,936. Rodrigo (2005) señala que el líder transformacional sabe de los requerimientos particulares de cada trabajador, siendo un intermediario, presta personal interés y le da un trato personal a cada trabajador de forma individual, dirige e influye, mantiene como una meta personal, la consideración individual a cada empleado a su cargo. En evidencia a la teoría presentada y a los resultados obtenidos se puede acotar que la consideración individual logra una identificación con la institución y así mejora la gestión municipal.

En cuanto al objetivo general, se halló un coeficiente de correlación de Rho de Spearman con valor de 0,54 con lo cual se puede afirmar que existe correlación directa y significativa entre las variables liderazgo transformacional y gestión municipal. Estos resultados encuentran similitud con los resultados de Espíritu (2017) quien en su trabajo determinó que el liderazgo transformacional se relaciona directa y significativamente con la gestión educativa en la II.EE. estudiada. Según

Chiavenato (2005) el liderazgo es influir de manera interpersonal en determinadas situaciones, dirigida a conseguir uno o más objetivos establecidos, en esta línea de pensamiento, un liderazgo adecuado determina una excelente gestión; Bass y Riggio (2006) aseguran que el liderazgo transformacional incita e infunde nuevos bríos a los trabajadores en su esfuerzo por conseguir objetivos y metas, consiguiendo que los trabajadores desplieguen sus habilidades en dirección. De acuerdo a los datos recolectados, los antecedentes y la teoría expuesta es posible afirmar que el liderazgo transformación en la Municipalidad Provincial de Huaraz guarda relación directa e influye positivamente en la gestión municipal, este liderazgo motiva a mejorar su desempeño mediante conductas apropiadas.

CONCLUSIONES

- El liderazgo transformacional influye de manera directa y significativa en la gestión municipal de la municipalidad provincial de Huaraz.
- Existe relación directa y significativa entre la influencia idealizada conductual y la gestión municipal de la municipalidad provincial de Huaraz.
- Existe relación directa y significativa entre la influencia idealizada atribuida y gestión municipal en la municipalidad Provincial de Huaraz.
- La inspiración motivacional y gestión municipal guardan relación directa y significativa en la Municipalidad Provincial de Huaraz.
- Existe relación directa y significativa entre Estimulación intelectual y gestión municipal, Municipalidad Provincial de Huaraz.
- La consideración individual tiene relación directa y significativa con la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Huaraz.
- Se recomienda reforzar este tipo de liderazgo en todas las áreas de la municipalidad estudiada.

REFERENCIAS

- Abiantun, L. (2013). *El liderazgo en la administración*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.
- Ahumada, M., & Caro, A. (2014). *Liderazgo transformacional y confianza organizacional en funcionarios de municipalidades rurales de la región del Maule*. Chile: Universidad de Talca.
- Alicia, O. (2011). Transformational leadership and job satisfaction: the role of trusting in the supervisor. *Revista Liberabit*, 3 - 17.
- Áncash Noticias. (23 de abril de 2017). *Nueva denuncia de presunta sobrevaloración remece a Municipalidad de Huaraz*. Obtenido de Áncash Noticias: <http://www.ancashnoticias.com/2017/04/23/nueva-denuncia-presunta-sobrevaloracion->

remese-municipalidad-huaraz/

69

- Arroyo, J. (2016). Municipal management from the perspective of intelligent organizations and legal environment. *Dialnet*, 127-141.
- Ascón, J., García, M., & Pedraza, C. (2018). The management skills in the institutions of higher education. Strategic design with a leadership approach. *Revista Científica Ecociencia*, 1-26.
- Bass, B., & Riggio, R. (2006). *Transformational leadership*. Mahwah. Nueva Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Berrosipi, M., Correa, H., Martínez, S., Quipe, B., & Ruiz, R. (2014). *La política nacional de modernización de la gestión pública*. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
- Bracho, O., & García, J. (2011). Personal characteristics of the transformational leader in the Zulia State municipal comptrollers. *Revista Clío América*, 182 - 203.
- Bracho, O., & García, J. (2013). Some Theoretical Considerations About Transformational Leadership. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 165-177.
- Cabrejos, H., & Torres, L. (2014). Transformational leadership as educational support for managing director. *UCV-HACER. Revista de Investigación y Cultura*, 3(2), 37- 45.
- Cansino, J. (2001). *Evaluar al sector público español*. Cádiz: Universidad de Cadiz.
- Casermeiro, M. (2016). *La calidad en los servicios públicos*. Argentina: Gobierno de la provincia de Salta.
- Castro, E., Miquilena, E., & Peley, R. (2006). New Tendencies in Leadership: Towards a New Vision of Educational Organizations. *Revista Omnia*, 83-96.
- Chiavenato, I. (2011). *Comportamiento Organizacional*. México: McGraw-Hill.
- Cruz, V., Salanova, M., & Martínez, I. (2013). Transformational leadership: Current research and future challenges. *Liderança transformacional: pesquisa atual e retos futuros. revista Universidad & Empresa*, 13 - 32.
- Cuenca, M. (2016). *Análisis del liderazgo de equipo en el mundo de los negocios para tener éxito*. Machala: Universidad Técnica de Machala.
- Decreto Supremo N° 004-2013-PCM. (9 de enero de 2013). *Política nacional de modernización de la gestión pública*. Obtenido de Secretaria de Gestión pública: <http://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/DS-004-2013-PCM-Aprueba-la-PNMGP.pdf>
- Díaz, C. (2013). *New Public Management and Governance: Challenges in Implementation*.

International Journal of Good Conscience, 177-194.

70

Díaz, G. (2018). *Liderazgo y gestión de recursos humanos en docentes de la Institución Educativa N° 30764 "Jerónimo Jiménez" Chanchamayo-2018*. Lima: Universidad César Vallejo.

DRAE. (2018). *Líder*. Obtenido de Real Academia Española: <http://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=l%C3%ADder>

Escalante, F. (2016). *Introducción a la administración y gestión pública*. Lima: Universidad Continental.

Espíritu, W. (2017). *Liderazgo transformacional y gestión educativa del director en el clima institucional de las II.EE. de la UGEL 15, Distrito San Antonio - Huarochirí, 2016*. Lima: Universidad César Vallejo.

Fernández, C., & Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 56 - 74.

Friedman, A. (2004). Beyond mediocrity: transformational leadership within a transactional framework. *Revista Internacional de Liderazgo en Educación*, 203-224.

Ganga, F., Villegas, F., Pedraja, L., & Rodríguez, E. (2016). Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente: El caso de un colegio en el norte de Chile. *Redalyc*, 596 - 604.

García, Y., Mendoza, I., & Ruíz, S. (2015). Liderazgo y su relación con las variables de resultado en una empresa productora de envases de plástico. *Revista Administracion & Finanzas*, 454 - 469.

Gaus, J. M. (1947). *Public Administration Review*. Alabama: University of Alabama press.

Giraldo, D., & Naranjo, J. (2014). *Liderazgo: Desarrollo del concepto, evolución y tendencias*. Bogotá: Universidad del Rosario.

González, O., González, O. R., & León, J. (2013). Characteristics of the Transformational Leadership Present in a Group of University Teachers. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 355-371.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.

Hood, C. (1991). A public management for all seasons? *Scientific Research Publishing*, 3-19.

Hood, C. (1991). A public management for all Seasons? *Public Administration*, 69(1), 3-19.

- Idrovo, M. (2017). *el trabajo en equipo en el desempeño laboral del personal del gobierno autónomo descentralizado baños de agua santa*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- ISOTools Excellence Perú. (18 de agosto de 2016). *Situación general de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública*. Obtenido de ISOTools Excellence Perú: <https://www.isotools.pe/situacion-general-politica-nacional-modernizacion-gestion-publica/>
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2013). *Elementos de administración: Un enfoque internacional y de innovación*. México: McGraw-Hill.
- Lerma, A. (2007). *Liderazgo emprendedor: cómo ser un emprendedor de éxito y no morir en el intento*. México: Thompson.
- Ley N° 27972. (2003). *Ley Orgánica de Municipalidades*. Lima: Congreso de la República.
- Ley N° 27972. (2003). *Ley Orgánica de Municipalidades*. Lima: Congreso de la República.
- Martínez, J., Cardeño, E., Ramírez, W., & Durán, S. (2017). Transformational leadership as an adaptation strategy in entrepreneurial logistics management. *Revista desarrollo gerencial*, 140 - 157.
- Martínez, Y. (2013). *El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Mejía, C. (2015). *Estilos de liderazgo y su impacto en la participación de los docentes de la institución educativa Coronel José Joaquín Inclán de Piura*. Piura: Universidad de Piura.
- Mendoza, I., García, B., & Uribe, J. (2014). Leadership and its Relationship with Outcome Variables: a Structural Model Comparing Transformational and Transactional Leadership in an Entertainment Company in Mexico. *Revista Acta de investigación psicológica*, 5 - 24.
- Milgrom, P., & Roberts, J. (1993). Economics, Organization and Management. *Revista de Economía aplicada*, 203-207.
- Ministerio de Economía y Finanzas. (23 de febrero de 2014). *Transferencias a gobiernos nacionales, regionales y locales*. Obtenido de Ministerio de Economía y Finanzas: <https://www.mef.gob.pe/es/transferencias-a-gobierno-nacional-regional-y-locales/base-legal-y-aspectos-metodologicos/canon>
- Ortún, V. (1995). Gestión Pública: Conceptos y métodos. *Revista Asturiana de Economía*, 179-193.
- Osborne, D., & Gaebler, T. (1992). *Reinventing Government*. Estados Unidos: Addison Wesley.

- Pedraja, L., & Rodríguez, E. (2004). Efectos del estilo de liderazgo sobre la eficacia de las organizaciones públicas. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 63-73.
- Pérez, V. (2016). El proceso de liderazgo político y de gestión pública ante el fenómeno de la inmigración. *Dialnet*, 1- 7.
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2018). *Modernización de la gestión pública*. Lima: Secretaría de gestión pública.
- Purizaca, D., & Sánchez, A. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño laboral de los docentes en las instituciones adventistas de la Asociación Peruana Central Sur, periodo, 2017*. Lima: Universidad Peruana Unión.
- Ramírez, N. (2012). *El desafío del liderazgo en los procesos de reforma municipal*. Argentina: Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo.
- Ramírez, T. (1999). *Como hacer un proyecto de investigación*. Caracas: Panapo.
- Ramos, H. (2012). Propuesta de un modelo de gestión para mejorar la dirección municipal de La provincia de Otuzco. *Revista Industrial Data*, 35 - 44.
- Rodrigo, L. (2005). *Habilidades directivas y técnicas de liderazgo: Su aplicación en la gestión de equipos de trabajo*. Vigo: IdeasPropias.
- Rojas, F. (2016). *Liderazgo en la administración pública*. Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE.
- Sánchez, M., & Jaimes, O. (2016). Municipal politicians and officials professionalizing. *Universidad Autónoma del Estado de México*, 63-82.
- SGP-PCM. (2013). *Política nacional de modernización de la gestión pública al 2021*. Lima: Secretaría de Gestión Pública.
- Stiglitz, J. (1994). *The economic role of the state*. Washington: bank insinger de beaufort.
- Suasnábar, F. (2008). *Estilos de liderazgo en la gestión municipal: el caso del Seguro Público de Salud de la Prov. de Bs As*. La Plata: Universidad Nacional de La Plata.
- Torres, S. (2005). *Diagnóstico de la gestión municipal*. Lima: Ministerio de Economía y Finanzas.
- Vázquez, A. (2013). Interdependencia entre el liderazgo transformacional, cultura organizacional y cambio educativo: una reflexión. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 73-91.

Yzaguirre, G. (2017). *Estilos de liderazgo y manejo de conflictos en la oficina de administración en una institución pública*. Lima: Universidad César Vallejo.