

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**  
**Facultad de Ciencias Empresariales**  
**Escuela Profesional de Administración de Negocios Internacionales**



**El liderazgo transformacional y la gestión empresarial en la  
Municipalidad Provincial de Tacna, 2022**

**TESIS**

**PRESENTADA POR:**

**Víctor Jean Pierre Cabrera Alcalde**

**Asesor:**

**Dr. Luis Catacora Lira**

**Para optar el título profesional de:**

**Licenciado en Administración de Negocios Internacionales**

**TACNA – PERÚ**

**2023**

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo **Victor Jean Pierre Cabrera Alcalde**, en calidad de: Egresado de la Escuela Profesional de **Administración de Negocios Internacionales** de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna, identificado con DNI **70016662** Soy autor de la tesis titulada: **El liderazgo transformacional y la gestión empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022**, teniendo como asesor al Dr. **Luis Catacora Lira**

DECLARO BAJO JURAMENTO:

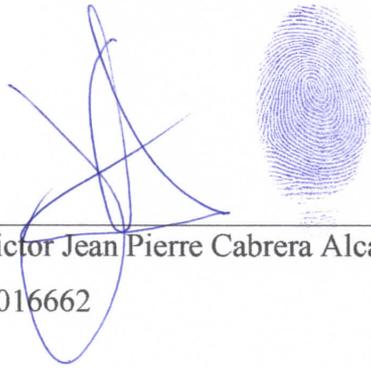
- Ser el único autor del texto entregado para obtener el **Título profesional de Licenciado en Administración de Negocios Internacionales**, y que tal texto no ha sido plagiado, ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
- Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual, como tal no atento contra derecho de terceros.
- Declaro, que la tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real y soy condecorador (a) de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente, asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que

encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o trabajo de investigación.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Tacna, 27 diciembre del 2023

A handwritten signature in blue ink is positioned to the left of a blue ink fingerprint. Both are placed above a horizontal line that separates them from the printed text below.

Bach. Víctor Jean Pierre Cabrera Alcalde

DNI: 70016662

**Agradecimientos**

Deseo agradecer a mis padres por haberme apoyado en todo momento en cada una de las decisiones que tomé en mi vida profesional.

A mis compañeros de trabajo por su inmensa paciencia y comprensión en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Agradezco también a mis amigos y profesores por haberme ayudado moralmente en la realización de la presente investigación.

Por todo lo mencionado siempre serán recordados con gratitud.

Víctor

## **Dedicatoria**

A mis padres, que siempre confiaron en mí en cada una de las decisiones tomadas.

A mis amigos y compañeros de trabajo.

## TABLA DE CONTENIDO

Agradecimientos.....	ii
Dedicatoria.....	iii
TABLA DE CONTENIDO .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	3
1.1.- DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	3
1.2.- FORMULACION DEL PROBLEMA .....	5
1.2.1.- Problema Principal .....	5
1.2.2.- Problemas Secundarios .....	5
1.3.- JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
1.4.- OBJETIVOS.....	6
1.4.1.- Objetivo General .....	6
1.4.2.- Objetivos Específicos.....	6
1.5.- HIPÓTESIS .....	7
1.5.1.- Hipótesis General .....	7
1.5.2.- Hipótesis Específicas.....	7
CAPÍTULO II.....	8
MARCO TEÓRICO .....	8
2.1.- ANTECEDENTES DEL ESTUDIO .....	8
2.1.1.- Internacionales .....	8
2.1.2.- Antecedentes nacionales .....	9
2.1.3.- Local.....	10
2.2.- BASES TEÓRICAS DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.....	12
2.2.1.- Definición del liderazgo transformacional .....	12
2.2.2.- Importancia del liderazgo transformacional.....	12
2.2.3.- Características del líder transformador .....	13
2.2.4.- Comportamientos del líder transformador .....	13
2.2.5- Dimensiones del liderazgo transformacional .....	14
2.3. BASES TEÓRICAS DE GESTIÓN EMPRESARIAL .....	15

2.3.1	Definición de Gestión Empresarial.....	15
2.3.2.-	Importancia de la Gestión Empresarial .....	15
2.3.3.-	Teorías de Gestión Empresarial .....	16
2.3.4.-	Dimensiones del modelo de Gestión Empresarial.....	18
2.4.-	DEFINICIÓN DE CONCEPTOS BÁSICOS .....	22
CAPÍTULO III .....		24
METODOLOGÍA.....		24
3.1.-	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	24
3.2.-	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	24
3.3.-	POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO .....	25
3.3.1.-	Población de Estudio.....	25
3.3.2.-	Muestra.....	25
3.4.-	VARIABLES .....	26
3.4.1.-	Identificación de la Variable I.....	26
3.4.1.1.-	Operacionalización de la Variable .....	26
3.4.2.-	Identificación de la Variable 2 .....	26
3.4.2.1.-	Operacionalización de las Variables .....	27
3.5.-	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	27
3.5.1.-	Técnicas para Liderazgo Transformacional .....	27
3.5.2.-	Técnicas para Gestión Empresarial .....	28
3.6.-	CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS.....	30
3.7.-	TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS .....	31
CAPÍTULO IV .....		32
RESULTADOS .....		32
4.1.-	DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO .....	32
4.2.-	ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LOS RESULTADOS .....	32
4.2.1.-	Análisis descriptivo de la variable “Liderazgo Transformacional” .....	32
4.2.2.-	Análisis descriptivo de la variable “Gestión Empresarial” .....	37
4.3.-	PRUEBAS ESTADÍSTICAS.....	42
4.3.1.-	Prueba de normalidad variable liderazgo transformacional .....	42
4.3.2.-	Prueba de significatividad estadística .....	43
4.3.3.-	Prueba de normalidad de variable Gestión Empresarial .....	46
4.3.4.-	Prueba de significatividad estadística .....	46
4.4.-	VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS .....	49

4.4.1.- Verificación de la primera hipótesis específica.....	49
4.4.2.- Verificación de la segunda hipótesis específica.....	51
4.4.3.- Verificación de la tercera hipótesis específica .....	53
4.4.4.- Verificación de la cuarta hipótesis específica .....	54
4.4.5.- Verificación de la hipótesis general .....	56
CAPÍTULO V.....	58
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	58
5.1.- CONCLUSIONES .....	58
5.2.- RECOMENDACIONES O PROPUESTA .....	59
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	60

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de la Población de la Municipalidad de Tacna .....	25
Tabla 2 Dimensiones – ítem: Liderazgo Transformacional.....	27
Tabla 3 Distribución – Ítems: Gestión Empresarial.....	29
Tabla 4 Alpha de Cronbach Liderazgo Transformacional.....	30
Tabla 5 Alpha de Cronbach .....	31
Tabla 6 Nivel de Liderago Transformacional.....	33
Tabla 7 Nivel de Motivación Inspiracional .....	33
Tabla 8 Nivel de Influencia Idealizada.....	34
Tabla 9 Nivel de Consideración Individual.....	35
Tabla 10 Nivel de Estimulación Intelectual.....	36
Tabla 11 Tabla Resumen del Análisis por Dimensiones .....	36
Tabla 12 Nivel de Gestión Empresarial.....	37
Tabla 13 Nivel de Planificación.....	38
Tabla 14 Nivel de Organización.....	39
Tabla 15 Nivel de Dirección.....	39
Tabla 16 Nivel de Coordinación.....	40
Tabla 17 Nivel de Control .....	41
Tabla 18 Tabla Resumen del Análisis por Dimensiones.....	42
Tabla 19 Resultados de la Prueba de Normalidad de kolmogorov-Smirnov.....	43
Tabla 20 Base de Datos de las Dimensiones de la Variable 1.....	44
Tabla 21 Resultados de la Prueba de Normalidad de kolmogorov-Smirnov.....	46
Tabla 22 Base de Datos de las Dimensiones de la Variable 2.....	48
Tabla 23 Prueba de Correlación V de Cramer para la Primera Hipótesis .....	50
Tabla 24 Prueba de Correlación V de Cramer para la Segunda Hipótesis .....	52
Tabla 25 Prueba de Correlación V de Cramer para la Tercera Hipótesis.....	53
Tabla 26 Prueba de Correlación V de Cramer para la Cuarta Hipótesis .....	55
Tabla 27 Prueba de Correlación V de Cramer para la Hipótesis General .....	57

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general establecer cómo se relaciona el Liderazgo Transformacional con la Gestión Empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna. Para tal efecto, se desarrolló una investigación básica, de nivel descriptivo y con diseño correlacional. En la investigación participaron 130 Trabajadores de la Municipalidad. Para medir las variables se utilizó la técnica de la encuesta, validadas con el coeficiente de Alpha de Cronbach, con valores de (0.934) para liderazgo transformacional y de (0.852) para Gestión Empresarial. La investigación demostró que el Liderazgo Transformacional, tiene relación directa y significativa con la Gestión Empresarial ( $p=0.00$ ;  $V=0.781$ ). Así mismo, se encontró que la motivación inspiracional se relaciona significativamente con la Gestión Empresarial, ( $p=.000$ ;  $V=0.728$ ), con la influencia idealizada ( $p=.000$ ;  $V=0.796$ ), con la inspiración individual ( $p=.000$ ;  $V_s=0.713$ ) y con la estimulación intelectual ( $p=0.000$ ;  $V=0.719$ ). Los resultados revelan que el liderazgo transformacional de la Municipalidad Provincial de Tacna está significativamente relacionada con la Gestión Empresarial, con un nivel de confianza del 95%

**Palabras clave:** Liderazgo transformacional, gestión empresarial, motivación inspiracional, consideración individual.

## ABSTRACT

The general objective of the research was to establish how Transformational Leadership is related to Business Management in the Provincial Municipality of Tacna. For this purpose, a basic investigation was developed, descriptive level and with a correlational design. 130 Municipality Workers participated in the investigation. To measure the variables, the survey technique was used, validated with Cronbach's Alpha coefficient, with values of (0.893 and 0.849) respectively. The research showed that Transformational Leadership has a direct and significant relationship with Business Management ( $p=0.00$ ;  $V=0.781$ ). Likewise, it was found that inspirational motivation is significantly related to Business Management ( $p=.000$ ;  $V=0.728$ ), with idealized influence ( $p=.000$ ;  $V=0.796$ ), with individual inspiration ( $p= .000$ ;  $Vs=0.713$ ) and with intellectual stimulation ( $p=0.000$ ;  $V=0.719$ ). The results reveal that the transformational leadership of the Provincial Municipality of Tacna is significantly related to Business Management, with a confidence level of 95%.

Keywords: Transformational leadership, business management, inspirational motivation, individual consideration.

## INTRODUCCIÓN

La administración municipal en Perú juega un rol crucial, siendo un elemento esencial para elevar el nivel de vida de la población. Dentro de este marco, Bernad Bass señala que el liderazgo transformacional es una táctica operacional fundamental que impulsa a las personas a superar sus propias expectativas. Esto lleva a cambios significativos en equipos, instituciones y en la comunidad (Bass B., 1985, p. 20). Los líderes transformacionales son indispensables en la gestión de las Municipalidades, al no solo poseer un horizonte y habilidades de liderazgo, sino también al motivar a otros a mejorar y generar impactos positivos en ellos y en la comunidad.

En lo que respecta a la administración de las municipalidades como entidades de gobierno local, implica la implementación de políticas, directrices, estrategias y acciones que facilitan el cumplimiento de la misión institucional, orientada a satisfacer las demandas ciudadanas. En Perú, esto se rige bajo la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, y está respaldado por la Ley de Marco de Modernización de la Gestión del Estado, Ley N° 27658. Ambas leyes buscan promover instituciones más eficientes y herramientas de gestión que mejoren la atención al público y la optimización de recursos estatales.

El problema radica en que muchos líderes municipales no poseen las cualidades esenciales de un líder transformacional. Este tipo de liderazgo es clave para definir una dirección clara, influenciar y enfocar al personal hacia un objetivo común, motivándolos a alcanzar las metas propuestas en la administración municipal. El título de esta investigación es “Liderazgo Transformacional y la Gestión Empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022

Esta investigación se divide en cinco capítulos. El primero aborda el problema identificado por el investigador, formulando preguntas de investigación primarias y secundarias. A partir de estas, se derivan los objetivos generales y específicos. El capítulo concluye con las hipótesis planteadas. El segundo capítulo se enfoca en el marco teórico, examinando los antecedentes y fundamentos teóricos de las variables de Liderazgo Transformacional y Gestión Empresarial. El tercer capítulo detalla la metodología, incluyendo el tipo y diseño del estudio, población, muestra, y técnicas usadas en el trabajo de campo. El cuarto capítulo describe los resultados, analizando cómo se comportan las variables y dimensiones, así como los trabajos estadísticos para las hipótesis. Finalmente, el quinto capítulo presenta las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1.- DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

A nivel global, se observa una inclinación creciente hacia el liderazgo transformacional, reconocido por su impacto significativo en la transformación organizacional hacia la excelencia. El liderazgo, un tema central en discusiones académicas, es clave en el proceso de mejora continua en entornos empresariales dinámicos y desafiantes. Este tipo de liderazgo impulsa un cambio profundo en las motivaciones de los empleados, desplazando sus metas personales hacia objetivos institucionales. Los líderes transformacionales tienen el desafío de redirigir las aspiraciones individuales de sus colaboradores hacia el progreso del grupo y la organización, generando un sentido de pertenencia y compromiso. Este enfoque, como lo describe la siguiente investigación (Burns, 1978), conlleva un incremento en la confianza del personal y un desplazamiento gradual de los intereses personales hacia un compromiso colectivo con el desarrollo institucional.

En el contexto de las organizaciones contemporáneas, el liderazgo es esencial para orientar y motivar al personal hacia la realización de la Visión y Misión institucional. La adaptación de la dirección a las necesidades empresariales es crucial para alcanzar metas propuestas, favoreciendo un crecimiento y desarrollo sostenible. Este proceso guía a los equipos hacia el cumplimiento efectivo de los objetivos organizacionales

Dentro de las ciencias administrativas, el liderazgo se destaca como un elemento crítico para el éxito en las organizaciones modernas, las cuales operan en ambientes globalizados y complejos. Muchas organizaciones invierten en la formación de su personal para incrementar la productividad y competir eficazmente en mercados dinámicos

Como cualquier entidad en un mercado competitivo, la Municipalidad Provincial de Tacna se compromete a ofrecer servicios públicos de alta calidad. Esto implica la adopción de estrategias de gestión innovadoras y la implementación de un liderazgo transformador que fomente la creatividad y la innovación. La adaptación a avances

científicos y tecnológicos es crucial, así como la reorientación hacia una mejora continua en la productividad del personal. La eficiencia laboral se ha convertido en un objetivo estratégico clave para organizaciones que buscan liderar en calidad de servicios, respondiendo a las expectativas y necesidades de la comunidad.

El liderazgo transformador promueve la mejora continua en el personal que tiene como finalidad mejorar la calidad de servicio que brinda al vecino. Es clave en una organización que las jefaturas desarrollen modelos de gestión que estimulen la creatividad e innovación en los puestos de trabajo. La eficiencia en el trabajo se logra a través de la implementación efectiva de procesos como la planificación, organización, liderazgo, coordinación y supervisión, con el objetivo de alcanzar la excelencia en la generación de valor público.

La Municipalidad Provincial de Tacna desarrolla una gestión empresarial burocratizada, con relativa calidad en los servicios que brinda, y alejada de creatividad e innovación en los roles que desarrollan los colaboradores. El liderazgo transformador no es suficiente y los cambios relevantes en los modelos de gestión de las gerencias y actividades administrativas son de baja calidad. En este sentido, la Municipalidad, cumple una labor burocratizada, fundamentada en la ejecución de tareas asignadas, en lugar de enfocarse en la gestión orientada a la obtención de resultados.

La Municipalidad Provincial de Tacna se dedica a servir a sus habitantes, quienes aspiran a una mejora en su calidad de vida. La evolución de la percepción pública de la Municipalidad depende directamente de la habilidad de liderazgo transformacional ejercida tanto por su personal directivo como colaborador. Esta capacidad de liderazgo es crucial para influir en las decisiones públicas que debe tomar la Municipalidad para satisfacer las necesidades de los ciudadanos. La excelencia de los servicios públicos se basa en las innovaciones promovidas y ejecutadas por el Alcalde, con el objetivo estratégico de cumplir con la visión, misión y valores institucionales.

## 1.2.- FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

### 1.2.1.- Problema Principal

¿Cuál es la relación entre el Liderazgo Transformador y la Gestión Empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022?

### 1.2.2.- Problemas Secundarios

- a) ¿En qué medida se relaciona la motivación inspiracional con la gestión empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna?
- b) ¿Cómo la influencia idealizada se relaciona con la Gestión Empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna?
- c) ¿Cómo la consideración individual se relaciona con la Gestión empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna?
- d) ¿De qué manera la estimulación intelectual se relaciona con la gestión empresarial de la Municipalidad Provincial de Tacna?

## 1.3.- JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación se justifica por las siguientes razones:

- a) **Contribución al liderazgo**  
Este trabajo investigativo está enfocado en destacar la importancia del liderazgo transformacional dentro del ámbito de la ciencia empresarial
- b) **Innovación y creatividad**  
El objetivo de la investigación es evaluar el papel crucial de la creatividad y la innovación en el manejo empresarial de la Municipalidad
- c) **Liderazgo en la administración municipal:**  
La investigación aporta nuevas perspectivas sobre el papel vital del liderazgo transformacional en la administración de las municipalidades.

**d) Significado en el ámbito empresarial:**

El propósito de este estudio es aportar a la disciplina empresarial, enfatizando el liderazgo transformacional como un elemento clave en el fomento del compromiso organizacional

**e) Influencia del liderazgo en la comunidad:**

Esta investigación analiza cómo el liderazgo transformacional induce transformaciones significativas en los grupos de interés dentro de la gestión empresarial de la Municipalidad.

#### **1.4.- OBJETIVOS**

Los objetivos del presente estudio son los siguientes:

##### **1.4.1.- Objetivo General**

Determinar en qué medida el Liderazgo Transformador se relaciona con la gestión empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.

##### **1.4.2.- Objetivos Específicos**

- a) Establecer en qué medida se relaciona la motivación inspiracional con la gestión empresarial de la Municipalidad Provincial de Tacna
- b) Definir cómo la influencia idealizada se relaciona con la gestión empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna.
- c) Establecer cómo la consideración individual se relaciona con la gestión empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna
- d) Establecer de qué manera la estimulación intelectual se relaciona con la gestión empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna.

## **1.5.- HIPÓTESIS**

### **1.5.1.- Hipótesis General**

El Liderazgo Transformador se relaciona de forma directa y significativa con la Gestión Empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.

### **1.5.2.- Hipótesis Específicas**

- a) La motivación inspiracional se relaciona significativamente con la gestión empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna.
- b) La influencia idealizada se relaciona en forma significativa con la gestión empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna.
- c) La consideración individual se relaciona en forma significativa con la gestión empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna.
- d) La estimulación intelectual se relaciona en forma significativa con la gestión empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1.- ANTECEDENTES DEL ESTUDIO**

Tras una exhaustiva revisión, se identificaron las siguientes fuentes bibliográficas relacionadas:

##### **2.1.1.- Internacionales**

- a) Mendoza & Ortíz (2006), en su estudio titulado 'El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas', abordaron un análisis descriptivo y no experimental. Hallaron que una cualidad distintiva del liderazgo transformacional es su efecto cascado, donde los líderes fomentan que otros miembros de la organización también asuman roles de liderazgo. Esta práctica asegura la continuidad y sostenibilidad de la organización, un aspecto vital para su eficacia y supervivencia a largo plazo.
- b) Hermosilla & Amutio (2016), en su investigación de 2016, 'El Liderazgo Transformacional en las Organizaciones', realizaron un estudio descriptivo y no experimental. Concluyeron que el liderazgo transformacional está vinculado con la satisfacción, eficacia y motivación de los empleados, y destacaron su superioridad sobre el liderazgo transaccional en términos de asociación con estas variables. Este hallazgo respalda una serie de estudios anteriores realizados en diversos contextos culturales.
- c) Hernández (2011), llevó a cabo un estudio titulado 'La Gestión Empresarial, un Enfoque del Siglo XX, desde las Teorías Administrativas Científica, Funcional, Burocrática y de Relaciones Humanas'. Este trabajo se centró en explorar distintas teorías administrativas y su aplicación en el ámbito de la gestión empresarial.

En esta investigación se concluye que la gestión empresarial ha evolucionado satisfactoriamente en el mundo de los negocios, en el mercado, entorno y sociedad, por ello se ha desarrollado distintas teorías de aplicación, siendo el propósito de este artículo presentar didácticamente las distintas teorías en la aplicación de las distintas organizaciones empresariales.

Como conclusión general las diferentes teorías de gestión empresarial brindara a las empresas un enfoque más global de cómo debe perfeccionar sus estrategias, por ello la empresa que quiera sobrevivir deberá ser flexible y con una política orientada al cliente teniendo como referencias fundamentales la calidad, los costes, la competitividad y el capital humano siendo uno de los principales ,porque se crearía una visión compartida donde se procure dotar un diseño organizativo que encaje con los objetivos de la empresa, es decir las personas son elementos imprescindibles en las organizaciones.

### **2.1.2.- Antecedentes nacionales**

- a) Rivera (2017), realizó una investigación en la Universidad Cesar Vallejo titulada 'Liderazgo Transformacional y Desempeño Directivo en la Institución Educativa N° 125 “Ricardo Palma”, San Juan de Lurigancho'. Este estudio correlacional y no experimental concluyó que el desempeño laboral de los docentes mejora cuando los directivos fomentan la participación, flexibilizan roles, practican la consideración individual y fomentan una cultura de productividad. Esto incluye involucrar a la comunidad educativa en proyectos y objetivos comunes, lo que a su vez potencia las competencias del personal docente en el marco cultural de la institución.
- b) Asillo & Donato (2015), llevaron a cabo un estudio enfocado en analizar la relación entre la gestión empresarial y el desarrollo económico de las MYPES del sector de servicios de imprentas en Tacna. Se seleccionaron a los gerentes de estas MYPES como población de estudio en esta

investigación no experimental, para determinar el impacto de la gestión empresarial en el crecimiento económico del sector.

El autor nos explica que en las Mypes del sector servicios no tienen un buen desarrollo económico, debido a una gestión empresarial poco eficiente, ya que la gestión de Innovación se realizan en forma poco eficiente, pues no se realiza en forma óptima la gestión innovación en el aspecto tecnológico, así como la innovación estratégica, así como el empleo de los recursos innovadores como clave para una buena gestión empresarial, y más aún no logra incrementar en gran medida los resultados de la empresa. Finalmente podríamos concluir que la investigación antes mencionada nos deja entendido que la gestión empresarial es una técnica que logra hacer cambios positivos en la empresa, podríamos decir entonces que es necesario que las empresas sin importar el rubro que sean o teniendo el tamaño que tengan utilicen esta técnica ya que les permitiría competir con el mercado actual que es altamente competitivo siendo constante la innovación y creación de estrategias para una mejora continua y generar rentabilidad para la empresa.

### **2.1.3.- Local**

- a) Asillo & Donato (2015), en su estudio de 2015 'Gestión Empresarial y su Influencia en el Desarrollo Económico de las Mypes del Sector Servicios, Rubro Imprentas en la Ciudad de Tacna', exploraron la conexión entre la administración empresarial y el crecimiento económico de las MYPES del sector de servicios de imprentas en Tacna. Este análisis no experimental incluyó a gerentes de las MYPES como sujetos de estudio. El trabajo reveló que las Mypes del sector servicios enfrentan desafíos en su crecimiento económico, atribuidos a una gestión empresarial ineficiente. Los aspectos críticos identificados incluyen la gestión de innovación deficiente, tanto en tecnología como en estrategias, y el uso inadecuado de recursos innovadores, esenciales para una gestión efectiva. La investigación subraya la importancia de la gestión empresarial como una herramienta para inducir cambios positivos en las

empresas, independientemente de su tamaño o sector, enfatizando la necesidad de innovación y estrategia en un mercado altamente competitivo.

- b) Mamani, J. (2018) llevó a cabo un estudio titulado 'La Gestión Empresarial en la Internacionalización de las Microempresas del Sector Textil, Tacna, 2018'. El objetivo de esta investigación descriptiva, explicativa y no experimental fue evaluar cómo la gestión empresarial influye en la internacionalización y supervivencia de las microempresas del sector textil de Tacna en el mercado internacional. Con una muestra de 60 microempresas y una población de estudio de 200, se utilizó una encuesta validada con un coeficiente Alpha de Cronbach entre 0.896 y 0.920 para recolectar datos. Los hallazgos indicaron una asociación significativa entre la gestión empresarial y la internacionalización, identificando deficiencias en planificación, organización, liderazgo, control, innovación, ventaja competitiva y tecnología como factores limitantes para el éxito en mercados extranjeros. En dicha investigación se concluye que existe relación significativa entre la internacionalización y la Gestión empresarial.

## **2.2.- BASES TEÓRICAS DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

### **2.2.1.- Definición del liderazgo transformacional**

Según los planteamientos de Bass & Avolio (2006), Velásquez (2006), Lerma (2007), Leithwood et al. (2009). Definen el liderazgo transformacional como un proceso que incita a la conciencia de los empleados, motivándolos a convertirse en seguidores eficaces. Este tipo de liderazgo impulsa a los trabajadores a adherirse y comprometerse con la misión de la organización, poniendo a un lado sus intereses personales en favor de los objetivos colectivos.

Para Avolio et al (2002), sostienen que el liderazgo transformacional se entiende como un proceso social interactivo entre el líder y sus seguidores. El líder transformacional se distingue por su carisma y su enfoque en comprender profundamente a cada miembro de su equipo, brindándoles desafíos y oportunidades para su desarrollo personal y profesional.

### **2.2.2.- Importancia del liderazgo transformacional**

En el ámbito actual de la gestión empresarial, para lograr la excelencia, es esencial que las organizaciones fomenten un liderazgo transformador. Este tipo de liderazgo debería crear un entorno laboral propicio y eficiente, apoyado por programas continuos de capacitación que mejoren la productividad laboral y fomenten el desarrollo de habilidades en los empleados en sus respectivos roles. El liderazgo se concibe como un proceso social de influencia, ejercido a través de comunicación efectiva o comportamiento ejemplar (Sadler, 2003). En el contexto organizacional, el liderazgo implica una dinámica de interacción entre líderes y seguidores, que se traduce en una relación bidireccional enfocada en alcanzar resultados (Eppard, 2004). El liderazgo influye significativamente en aspectos como el trabajo en equipo, el ambiente laboral, la productividad tanto individual como colectiva (Rodríguez & Ponce, 2007), en la calidad de vida de los implicados (Juárez & Contreras, 2012), y en indicadores de desempeño como la satisfacción del cliente y la competitividad de la empresa (Bryant, 2003).

### **2.2.3.- Características del líder transformador**

Las organizaciones que buscan optimizar sus procesos productivos y mejorar la productividad laboral de los colaboradores, requieren de líderes con ciertos rasgos de personalidad que según Maxwell (2007), cita a Senge (1996), hay tres categorías principales de liderazgo: el líder directivo visionario, el líder transformador, y el líder generador de ambientes. El líder visionario se destaca por su conocimiento de las habilidades requeridas en el mercado, el transformador se caracteriza por su impulso hacia el cambio y la innovación, y el creador de ambientes se enfoca en la generación de nuevos contextos. Según Maxwell (2007), un líder transformador pone su empeño en fomentar un aprendizaje significativo dentro de la organización, demostrando habilidad para transmitir su visión estratégica, orientar acciones hacia la eficiencia y efectividad en la producción, y promover el intercambio de ideas. Bass & Avolio (2006), destacan que los líderes transformacionales, mediante su influencia en las interacciones con el grupo, impulsan cambios de perspectiva que motivan a los individuos a priorizar los objetivos colectivos sobre los intereses personales, incluso en ausencia de necesidades básicas satisfechas, como la seguridad y la salud, o las relacionales, incluyendo el amor y la afiliación.

### **2.2.4.- Comportamientos del líder transformador**

Numerosos estudios a lo largo de los años han identificado patrones de comportamiento que son típicos de los líderes transformacionales. Similar a los líderes carismáticos, los transformacionales poseen la capacidad de impulsar el cambio y desafiar el status quo. Son hábiles en identificar oportunidades tanto para la organización como para sus integrantes, y no temen asumir riesgos, incentivando a otros a hacer lo mismo. Un elemento clave del liderazgo transformacional es la habilidad para inspirar una visión común. Estos líderes unen a las personas bajo una meta compartida, son hábiles en crear una perspectiva a futuro y motivar a otros para que se sumen a ella. Es fundamental que demuestren compromiso con esta visión y valores, actuando como modelos a seguir. Los líderes transformacionales comprenden la importancia de delegar autoridad y brindar apoyo a sus seguidores para potenciar la transformación. Fomentan la creatividad, invitan a cuestionar métodos antiguos y supuestos obsoletos, promueven la colaboración, y

motivan a través del refuerzo de comportamientos positivos, como reconocer y celebrar los logros de los demás y los éxitos, incluso los más pequeños.

### **2.2.5- Dimensiones del liderazgo transformacional**

El liderazgo transformacional conforme a Bass & Avolio (2006), se compone de las siguientes dimensiones:

**a) Motivación inspiracional**

Se distingue por su capacidad para presentar una visión convincente, ganar la confianza y el respeto, y ofrecer seguridad, logrando así la identificación y el compromiso de su equipo. Este estilo se define por su habilidad para comunicar una visión del futuro ética y atractiva, incentivando así la motivación y el desafío en sus seguidores.

**b) Influencia idealizada**

Se enfocan en cada colaborador de manera individual y asignan responsabilidades diferenciadas. Son admirados por su equipo debido a su elevada moralidad, carisma, confianza, integridad, y habilidades para escuchar y dar retroalimentación efectiva.

**c) Consideración individual**

Inspiran y generan entusiasmo en su equipo estableciendo expectativas elevadas y transformando actitudes y comportamientos. Los líderes de este tipo promueven acciones que empoderan a su equipo para alcanzar metas alineadas con la visión de la organización, impulsando así su motivación.

**d) Estimulación intelectual**

Implica incentivar y fomentar la innovación y la creatividad en los colaboradores para resolver problemas y diseñar estrategias. Se caracteriza por alentar a los seguidores a aprovechar oportunidades de desarrollo a través del análisis de problemas organizacionales. García et al. (2008), señalan que esta estimulación intelectual facilita el aprendizaje organizacional, alentando a los colaboradores a explorar nuevos modelos mentales para una visión integral de

la organización. De forma similar, Carmeli et al. (2011) argumentan que el sentido de pertenencia y compromiso fomenta una cultura de compartir conocimientos.

## **2.3. BASES TEÓRICAS DE GESTIÓN EMPRESARIAL**

### **2.3.1 Definición de Gestión Empresarial**

El concepto de gestión empresarial ha experimentado una evolución significativa a medida que se han desarrollado nuevas tecnologías y formas de relación, contribuyendo al mejoramiento de productos y servicios para satisfacer un mercado en constante crecimiento y complejidad.

Según Stoner (1986), describe la gestión empresarial como el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades laborales de los miembros de la organización y el uso efectivo de los recursos para lograr los objetivos propuestos. En este sentido, la gestión empresarial es un concepto de importancia global, esencial para que las empresas desarrollen estrategias innovadoras que les permitan mantenerse en el mercado y satisfacer las necesidades de los clientes en un entorno competitivo.

La existencia y el crecimiento de cualquier empresa o negocio dependen de su capacidad para generar beneficios. Sin estos, pierden la posibilidad de crecer y evolucionar. Fayol, una figura prominente en el ámbito de la gestión empresarial y administrativa, atribuyó su éxito a la aplicación sistemática de principios de gestión universales, simples pero efectivos. Afirmó que estos principios son aplicables a cualquier organización humana y es reconocido como el progenitor del proceso administrativo y el creador de la división funcional en las empresas.

### **2.3.2.- Importancia de la gestión empresarial**

Es fundamental reconocer que, para la supervivencia de cualquier empresa, es esencial generar beneficios. Esto requiere un nivel adecuado de competencia, especialmente en un entorno donde los recursos son limitados. Por ello, los encargados de la gestión deben emplear diversas estrategias para atraer capital financiero. Es

relevante señalar que, en comparación con las entidades del sector público, las empresas privadas suelen obtener mayores beneficios, debido principalmente a su acceso a más recursos, incluida la tecnología avanzada, que es un activo clave para cualquier empresa. La gestión empresarial, que implica planificar, organizar, implementar y evaluar operaciones empresariales, es crucial para la supervivencia y competitividad a largo plazo de las pequeñas y medianas empresas. Esta gestión se lleva a cabo a través de personas y equipos, con el objetivo de alcanzar resultados efectivos. Al promover a un empleado dentro de una empresa, es igualmente importante elevar sus responsabilidades, evitando así rutinas redundantes donde el personal repite constantemente las mismas tareas.

### **2.3.3.- Teorías de Gestión Empresarial**

En el ámbito de la gestión de negocios, se enfatiza la implementación efectiva de políticas a través de estrategias, tácticas y una variedad de procesos y técnicas. Cabe destacar que una política empresarial no constituye un documento legal, sino más bien un conjunto de lineamientos fundamentados en los principios que rigen una actividad específica dentro de la empresa. Dicha política refleja la dirección en la que se mueve la organización en términos de competitividad y cómo los gerentes la gestionan. Estas políticas demuestran un enfoque equitativo y considerado hacia los desafíos competitivos. Idealmente, una empresa no debería modificar sus políticas a menos que sea imprescindible debido a demandas del mercado. El propósito principal de estas políticas es orientar las operaciones empresariales por un período de tiempo razonable. Una vez que la política se establece como práctica dentro de la organización y recibe la aprobación del equipo directivo, se convierte en un elemento unificador para toda la empresa (Gitman, 1986).

La administración empresarial implica la gestión y provisión de servicios necesarios para alcanzar metas y objetivos organizacionales, facilitando información clave para la toma de decisiones y supervisando aspectos críticos como la recaudación de ingresos, el manejo de cuentas por cobrar y el control de inventarios, entre otros. Esta gestión incluye planificación, organización, liderazgo y control. La planificación se utiliza para definir y detallar los objetivos empresariales y las acciones a seguir en pro del negocio; esto incluye la anticipación de condiciones y supuestos del entorno empresarial, la selección y especificación de metas, la elaboración de planes motivacionales y de

logros, la instauración de políticas, procedimientos, estándares y métodos para alcanzar objetivos, así como la previsión de problemas futuros y la adaptación de planes según los resultados obtenidos del control (Instituto de Investigación El Pacífico, 2004).

La interconexión entre la gestión empresarial y los aspectos financieros y económicos es fundamental. El aspecto financiero, en particular, es crucial ya que respalda y valida la lógica operativa de una empresa. Lograr los objetivos sociales de una empresa depende en gran medida de su estabilidad financiera. Además, las decisiones tomadas en el ámbito financiero, ya sea de manera directa o indirecta, y a corto o largo plazo, tienen un impacto significativo en las condiciones generales de la empresa. El proceso de gestión financiera implica la administración de los flujos de ingresos y egresos derivados de las actividades empresariales. Esto subraya la importancia de generar ingresos, incluyendo las contribuciones de los socios, así como de gestionar eficientemente los recursos financieros para asegurar un manejo satisfactorio. El desarrollo empresarial experimentado desde la crisis financiera de principios de los años 80 y su posterior expansión en los 90 con la inclusión de terceros no asociados, ilustra la importancia de seleccionar los mercados adecuados para la captación y asignación de recursos financieros. Este periodo también estuvo marcado por debates intensos sobre la gestión monetaria, destacando la importancia de una administración efectiva en este contexto. Se debatieron diversas perspectivas en cuanto a la rentabilidad y su impacto en los objetivos empresariales, como el equilibrio del poder en el mercado, la relación entre las tasas de interés y la maximización de beneficios, y la comparación entre el costo del crédito y la realización de los objetivos empresariales (Horne, 1995).

La gestión empresarial moderna se centra en cumplir con las acciones, políticas, metas, objetivos, misión y visión de una empresa. Una gestión efectiva implica la coordinación de actividades laborales por parte de un individuo o grupo para lograr resultados de alta calidad, los cuales serían inalcanzables individualmente. La competitividad, definida como la capacidad de una empresa para producir bienes y servicios que satisfagan las demandas del mercado mientras se mantienen o incrementan las rentas reales de empleados y socios, es un aspecto clave en este enfoque. La calidad, entendida como el conjunto de características de un producto o servicio que cumplen con necesidades explícitas o implícitas, también es crucial. Una gestión efectiva busca maximizar el rendimiento de las actividades empresariales, fomentar la colaboración y

productividad entre los empleados, incrementar su satisfacción laboral y desarrollo de habilidades, y asegurar que representen adecuadamente a la empresa, representando un desafío significativo para los directivos (Koontz & O'Donnell , 2013).

#### **2.3.4.- Dimensiones del modelo de gestión empresarial**

Chiavenato (2002) argumenta que las dimensiones esenciales de la gestión empresarial incluyen los siguientes elementos:

##### **a) Planeación**

Es crucial para cualquier empresa desde su inicio tener una planificación estratégica clara que defina los objetivos a alcanzar y cómo se lograrán. Tener un plan bien definido es beneficioso tanto en tiempos de éxito como de dificultad, ya que guía la toma de decisiones y contribuye al crecimiento de la organización. Los componentes clave de un plan incluyen:

**Propósitos:** Refieren a los grandes proyectos y ambiciones de la empresa.

**Objetivos:** Son los retos y metas a corto o largo plazo que la empresa se propone alcanzar.

**Estrategias:** Son los medios a través de los cuales se alcanzan los objetivos, incluyendo la asignación de recursos necesarios.

**Políticas:** Directrices generales que guían las acciones para alcanzar los objetivos.

**Procedimientos:** Pasos establecidos para llevar a cabo tareas específicas.

**Reglas:** Normas estrictas que forman parte de los procedimientos.

**Presupuestos:** Planes cuantificados que facilitan el control de las actividades.

La planificación implica la creación de un plan detallado que especifica qué se debe hacer, cómo, dónde y por quién. Antes de planificar, es esencial analizar la situación actual para establecer un punto de partida claro.

**b) Organización**

El proceso de organización en la gestión empresarial implica definir roles dentro de la organización de una manera lógica y efectiva, así como desarrollar una estructura organizativa que facilite la alineación de las diversas actividades necesarias para alcanzar los objetivos planteados. Esta función se puede desglosar en dos componentes principales

**-) Roles organizacionales:**

- Cada persona en la organización debe tener objetivos claramente definidos que sean coherentes, medibles, alcanzables, aceptados por los involucrados, adaptables a cambios, jerárquicos y comprensibles.
- Las tareas asignadas a cada individuo deben estar claramente delimitadas y definidas.
- Se debe establecer claramente las áreas de responsabilidad y los niveles de autoridad para cada individuo.

**-) Creación de estructura:**

- Las tareas y actividades generales de la empresa deben ser divididas en grupos que contribuyan al logro de los objetivos establecidos.
- A cada grupo de tareas se le debe asignar un responsable para supervisar el trabajo de los miembros del grupo.
- Se debe coordinar eficientemente toda la estructura tanto horizontal como verticalmente.

Estos elementos son fundamentales para asegurar que la organización funcione de manera cohesiva y efectiva, alineando las actividades individuales y grupales con los objetivos generales de la empresa

**c) Dirección**

La gestión empresarial implica liderar, dirigir y supervisar las acciones de un equipo hacia metas compartidas. Para comprender y estructurar adecuadamente el rol de un líder empresarial, es crucial identificar sus funciones y responsabilidades, que se pueden clasificar en varios aspectos clave.

**Planificación:** El líder empresarial es responsable de definir el camino a seguir. Esto implica tomar decisiones estratégicas orientadas a alcanzar los objetivos de la empresa, estableciendo políticas, estrategias, métodos y procedimientos pertinentes.

**Organización:** Se refiere a la agrupación de actividades necesarias para implementar las estrategias empresariales. Esto incluye definir la estructura organizativa de la empresa y las relaciones entre sus diferentes segmentos.

**Gestión de Recursos:** Implica la administración eficiente de los recursos de la empresa para su correcta asignación en las distintas áreas de la organización y la planificación de inversiones futuras.

**Dirección y Relaciones Interpersonales:** El liderazgo también involucra fomentar relaciones positivas dentro de la empresa, previniendo y resolviendo conflictos que puedan surgir en el día a día.

Estos elementos son esenciales para garantizar una dirección eficaz y el logro de los objetivos organizacionales

**d) Coordinación**

La coordinación es fundamental en la gestión empresarial, ya que se encarga de unificar los objetivos y acciones de diferentes unidades dentro de la organización para lograr los objetivos y metas de manera eficiente. En ausencia de una coordinación efectiva, existe el riesgo de que los individuos y departamentos se desvíen de sus roles principales y se

enfocuen en intereses particulares, perjudicando los objetivos globales de la empresa.

Cada unidad organizativa tiene distintos requisitos de integración con otras unidades. El grado de coordinación necesario varía según la naturaleza específica y las demandas de comunicación de las tareas, así como la interdependencia entre las distintas unidades involucradas.

**e) Control**

El control es un componente esencial en la administración de empresas, involucrando la supervisión y el análisis comparativo entre los resultados alcanzados y los que se habían anticipado. Este proceso asegura que las acciones realizadas se alineen con los planes establecidos de la organización y se ajusten a su estructura.

Durante la fase de control, se lleva a cabo una evaluación detallada de los resultados obtenidos, contrastándolos con los objetivos previamente definidos. El propósito es identificar y rectificar cualquier desviación o error para facilitar una mejora continua.

Este proceso es crucial para el cumplimiento de objetivos, ya que implica disponer y analizar información relevante sobre los mismos y sobre las actividades realizadas para alcanzarlos. El control genera datos valiosos que son utilizados para tomar decisiones informadas y mantener la orientación de la empresa hacia sus metas. Es un proceso que complementa y refuerza las etapas de planificación y dirección de la empresa.

En resumen, controlar significa tomar decisiones basadas en un análisis continuo de la información sobre las operaciones y objetivos de la empresa. Este enfoque se convierte en un método estándar para el control y evaluación del rendimiento de las actividades dentro de la organización.

Las características clave de un sistema de control administrativo efectivo incluyen:

- Enfoque en los puntos estratégicos
- Precisión
- Rapidez
- Objetividad de la información
- Economía
- Aceptación de las personas
- Énfasis en la excepción

## 2.4.- DEFINICIÓN DE CONCEPTOS BÁSICOS

### A.- Capital humano

Se refiere a la suma de conocimientos, educación, formación, habilidades y experiencia que poseen los miembros de una organización.

### B.- Desempeño laboral

Es la manera en que los empleados de una empresa llevan a cabo sus tareas de forma eficaz para cumplir con los objetivos previamente definidos.

### C.- Dirección

Implica las acciones de los líderes para fomentar un rendimiento óptimo en sus empleados. Dirigir implica motivar y comunicarse efectivamente con el personal, ya sea individualmente o en grupo, manteniendo un contacto cercano y diario, y guiándolos hacia los objetivos del equipo y la organización.

### D.- Eficiencia

Capacidad de realizar las tareas asignadas de la forma más efectiva posible, utilizando el menor número de recursos necesarios.

### E.- Gestión empresarial

Conjunto de estrategias y prácticas implementadas en una organización para mejorar la calidad de sus procesos y fomentar un desarrollo sostenido.

**F.- Líder**

Persona que sirve como guía o cabeza de un grupo. Para un liderazgo efectivo, es esencial el reconocimiento de sus habilidades por parte del resto del grupo. Un líder tiene la capacidad de influir y motivar a los miembros del equipo para trabajar unidos hacia un objetivo común.

**G.- Liderazgo**

Conjunto de habilidades de gestión que permite a un individuo influir en el comportamiento o actitudes de personas o grupos, motivándolos a trabajar con entusiasmo hacia metas y objetivos.

**H.- Liderazgo transformacional**

Según Cannice et al. (2012), el liderazgo transformacional incluye a aquellos que articulan claramente una visión, inspiran a sus seguidores, tienen la capacidad de motivar, moldear la cultura de la organización y crear un ambiente propicio para el cambio organizacional.

**I.- Personal**

Se refiere al conjunto de individuos que trabajan en una misma organización, empresa o entidad. El término 'personal' engloba a todos los trabajadores que forman parte de la organización en cuestión

## CAPÍTULO III METODOLOGÍA

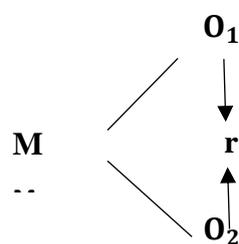
### 3.1.- TIPO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación se clasifica como básica, tal como describe Ander (2011), Se caracteriza por ser un estudio teórico que se fundamenta en teorías sociales específicas, con el objetivo de explorar ciertos aspectos de la realidad social, verificar hipótesis y abordar problemas sociales concretos. El enfoque de este estudio se centra en la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión empresarial.

### 3.2.- DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El enfoque metodológico que se adoptó para esta investigación será un diseño no experimental de tipo transversal. Según Kerlinger & Lee (2002), y respaldado por Hernández et al. (2006, pág. 208) en la investigación no experimental no se manipulan las variables ni se asignan aleatoriamente los participantes o tratamientos. En cuanto al diseño transversal, este implica que la recolección de datos se llevará a cabo en un único momento, proporcionando una instantánea específica del fenómeno estudiado.

El esquema es el siguiente:



**Dónde:**

M = Muestra representativa

O1 = Observación sobre la variable Liderazgo transformacional

O2 = Observación sobre la variable Gestión Empresarial.

r = Relación entre las variables

R<sup>2</sup> = Coeficiente de correlación

### 3.3.- POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

#### 3.3.1.- Población de estudio

De acuerdo con Tamayo y Tamayo (2003), se entiende por población al conjunto completo del fenómeno bajo investigación, donde cada unidad de esta población comparte una característica específica que es el foco del estudio y que proporciona los datos relevantes para la investigación.

En el contexto de este estudio, la población está constituida por 130 trabajadores pertenecientes a la Municipalidad Provincial de Tacna, determinada según el Cuadro de Asignación de Personal de dicha institución.

**Tabla 1**

*Distribución de la población de la Municipalidad Provincial de Tacna*

Estructura orgánica	Nº de empleados
Alta Dirección	5
Gerencia de Desarrollo Urbano	35
Gerencia de gestión tributaria	29
Gerencia de protección ambiental	4
Gerencia de transporte y seguridad ciudadana	44
Gerencia de desarrollo económico y social	29
<b>Total</b>	<b>130</b>

*Nota.*

Cuadro de Asignación de Personal de la Municipalidad

#### 3.3.2.- Muestra

Hernández (2010) define la muestra como un segmento de la población total. Se trata de un conjunto de elementos que son parte del grupo más grande con características definidas, conocido como población. En este estudio, se optará

por una muestra censal, incluyendo a todos los empleados actualmente en funciones en la Municipalidad Provincial de Tacna

### **3.4.- VARIABLES**

#### **3.4.1.- Identificación de la Variable I**

Liderazgo Transformador

##### **3.4.1.1.- Operacionalización de la Variable**

<b>Definición</b>	<b>Dimensiones</b>
El líder transformacional va más allá de alcanzar objetivos; busca modificar las percepciones y enfoques de sus colaboradores. Este tipo de liderazgo no solo se centra en cumplir metas, sino que también aspira a inspirar y motivar a su equipo, fomentando su crecimiento tanto intelectual como personal.	Motivación inspiracional Influencia idealizada Consideración individual Estimulación intelectual

#### **3.4.2.- Identificación de la variable 2**

Gestión empresarial

### 3.4.2.1.- Operacionalización de las variables

Definición	Dimensiones
Se trata de una serie de acciones, actividades y tácticas diseñadas para organizar una empresa de manera óptima, con el fin de lograr los resultados previstos. Este enfoque estratégico se centra en estructurar cuidadosamente la organización para maximizar su eficiencia y efectividad en la consecución de sus objetivos.	Planificación Organización Dirección Coordinación Control

## 3.5.- TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### 3.5.1.- Técnicas para Liderazgo transformacional

En este estudio se empleó la encuesta como técnica de investigación, utilizando un cuestionario como instrumento principal. Este cuestionario se creó específicamente para captar las percepciones de los empleados sobre el liderazgo transformacional practicado en la Municipalidad Provincial de Tacna. Para su diseño, se basó en la operacionalización de la variable en estudio, considerando sus cuatro dimensiones y los dieciséis ítems que conforman la estructura de dicha variable. Este enfoque metodológico permitió una evaluación detallada y precisa del fenómeno investigado.

La relación dimensiones – Ítems se muestra a continuación:

**Tabla 2**

*Dimensiones – Ítem: Liderazgo transformacional*

Variable	Dimensiones	Ítem
<b>Liderazgo transformacional</b>	Consideración individual	1 al 4
	Estimulación intelectual	5 al 8
	Influencia idealizada	9 al 12
	Motivación inspiracional	13 al 16

A continuación, se detalla la escala de valoración para la variable estudiada, donde cada ítem se evalúa en un rango que varía de 1 a 5. Esta escala permite medir con precisión las respuestas, ofreciendo una gradación clara para la evaluación de cada aspecto considerado.

Tabla de barreno

<b>Niveles</b>	<b>Puntajes</b>
Totalmente incierto	1
Bastante incierto	2
Indiferente	3
Bastante cierto	4
Totalmente cierto	5

Escala de Valoración

<b>Niveles</b>	<b>Puntajes</b>
Alto liderazgo transformacional	59 - 80
Regular liderazgo transformacional	38 - 58
Bajo liderazgo transformacional	16 - 37

### **3.5.2.- Técnicas para Gestión Empresarial**

La metodología empleada en esta investigación consistió en la aplicación de encuestas, utilizando como instrumento principal un cuestionario. Este cuestionario se desarrolló específicamente para capturar las percepciones de los empleados de la Municipalidad Provincial de Tacna. Para su diseño, se tomó como base la operacionalización de la variable en cuestión, incluyendo cinco dimensiones y dieciocho ítems que representan la estructura de la variable, asegurando así una evaluación exhaustiva y detallada.

La relación dimensión – Ítems se muestra a continuación:

**Tabla 3***Dimensiones – Ítem: Gestión empresarial*

<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>
<b>Gestión empresarial</b>	Planificación	1 al 6
	Organización	7 al 9
	Dirección	10 al 12
	Coordinación	13 al 15
	Control	16 al 18

En la siguiente sección, se expone la escala de valoración utilizada para la variable estudiada. Esta escala asigna a cada ítem un valor que varía entre 1 y 5, permitiendo así una medición precisa y graduada de las respuestas en función de los criterios establecidos para cada aspecto de la variable.

Tabla de barreno

<b>Niveles</b>	<b>Puntajes</b>
Totalmente incierto	1
Bastante incierto	2
Indiferente	3
Bastante cierto	4
Totalmente cierto	5

Escala de Valoración

<b>Niveles</b>	<b>Puntajes</b>
Alta gestión empresarial	67 - 90
Regular gestión empresarial	43 - 66
Baja gestión empresarial	18 - 42

### 3.6.- CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Utilizando el estadístico Alpha de Cronbach, que mide la confiabilidad de un instrumento en una escala de 0 a 1, se evaluó la fiabilidad de los instrumentos empleados en este estudio. Un valor cercano a 1 indica una mayor confiabilidad, reflejando una baja dispersión en las respuestas. Para obtener estos datos, se utilizó el software estadístico SPSS 24.0, con el cual se generó el informe de confiabilidad de los instrumentos aplicados. Este informe se presenta a continuación:

**Tabla 4**

*Alpha de Cronbach Liderazgo transformacional*

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Variable y dimensiones	Alfa de Cronbach
Liderazgo transformacional	0,934
Motivación inspiracional	0.846
Influencia idealizada	0.894
Consideración individual	0.857
Estimulación intelectual	0.859

*Nota.* Reporte del SPSS 24,0

#### **Interpretación**

Como se indica en la tabla 4, el valor del Alpha de Cronbach para el instrumento aplicado sobre liderazgo transformacional es de 0.934, superando el umbral de 0.7. Esto implica que el instrumento es considerado confiable y aceptable para la medición en cuestión, demostrando una consistencia interna alta en las respuestas obtenidas.

**Tabla 5***Alfa de Cronbach*

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Variable y dimensiones	Alfa de Cronbach
Gestión empresarial	0,852
Planificación	0.846
Organización	0.734
Dirección	0.726
Coordinación	0.828
Control	0.701

*Nota.* Reporte del SPSS 24,0**Interpretación**

La información presentada en la tabla 5 revela que el Alfa de Cronbach para el instrumento relacionado con la Gestión Empresarial es de 0.852. Al superar el umbral de 0.7, esto indica que el instrumento es adecuado y confiable para su propósito.

**3.7.- TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS**

La información recopilada fue procesada usando el software estadístico SPSS, versión 24.0. Los resultados se estructuran en dos partes principales. La primera parte involucra un análisis estadístico descriptivo, en el cual se presentan tablas y figuras que ilustran el comportamiento de las variables y sus respectivas dimensiones. Posteriormente, se realizó un conjunto de pruebas estadísticas. Esto incluyó pruebas de normalidad y pruebas del estadístico Z. El proceso concluyó con análisis correlacionales lo cual permitió identificar y evaluar las relaciones entre las variables estudiadas.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS**

#### **4.1.- DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO**

Para llevar a cabo el trabajo de campo de este estudio, se ejecutaron varias actividades clave:

- a. Se planificó y organizó la investigación con asesoramiento adecuado, asegurando las condiciones óptimas para su realización.
- b. Se desarrollaron estrategias para la preparación y administración de los materiales y herramientas, incluyendo la implementación de los instrumentos de manera online.
- c. El cuestionario se configuró utilizando Google Forms, y se generó un enlace específico para su distribución entre los trabajadores por correo electrónico.
- d. La recolección de datos se realizó de forma virtual. Los datos recopilados en los formularios se procesaron inicialmente en Excel y posteriormente se transfirieron al software SPSS para su análisis estadístico.
- e. Se logró una tasa de respuesta del 90%, lo que indica un alto nivel de participación en el estudio.
- f. La etapa final consistió en verificar la corrección y autenticidad de las respuestas a los cuestionarios, asegurando así la fiabilidad de la información recogida.

#### **4.2.- ANALISIS ESTADISTICO DE LOS RESULTADOS**

##### **4.2.1.- Análisis descriptivo de la variable “Liderazgo transformacional”**

El análisis de la variable "Liderazgo Transformacional" se llevó a cabo considerando sus distintas dimensiones: Motivación Inspiracional, que se refiere a la habilidad del líder para inspirar y motivar a sus seguidores; Influencia Idealizada, que aborda el grado en que el líder sirve como un modelo a seguir ejemplar; Consideración Individual, enfocada en cómo el líder atiende y responde a las necesidades individuales de los seguidores; y Estimulación Intelectual, que evalúa la capacidad del líder para

fomentar la creatividad y el pensamiento crítico entre sus subordinados. Cada una de estas dimensiones contribuye a comprender integralmente el impacto y la efectividad del liderazgo transformacional en la organización.

*a. Liderazgo transformacional*

**Tabla 6**

*Nivel de Liderazgo transformacional*

<b>Nivel</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Alta</b>	49	37.69
<b>Regular</b>	46	35.38
<b>Baja</b>	35	26.93
<b>Total</b>	130	100.00

*Nota.* Elaborado a partir de las encuestas

La tabla 6 refleja las percepciones de los empleados sobre el Liderazgo Transformacional en la Municipalidad Provincial de Tacna. Según los resultados, un 37.69% de los trabajadores encuestados perciben un nivel alto de liderazgo transformacional. Por otra parte, un 35.38% lo califica como regular y un 26.93% lo considera bajo.

En base a estos datos, se puede concluir que, en la Municipalidad Provincial de Tacana, el Liderazgo Transformacional se percibe mayoritariamente en un nivel alto. Esto sugiere que las prácticas de liderazgo en la organización son efectivas en inspirar, motivar y fomentar el desarrollo personal y profesional de los trabajadores

*b. Dimensión Motivación inspiracional*

**Tabla 7**

*Nivel de motivación inspiracional*

<b>Nivel</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Alta</b>	30	23.07
<b>Regular</b>	74	56.93

<b>Baja</b>	26	20.00
<b>Total</b>	130	100.00

*Nota.* Elaborado a partir de los datos levantados en campo.

La información presentada en la tabla 7 ilustra las percepciones de los empleados sobre la motivación inspiracional en la Municipalidad Provincial de Tacna. De acuerdo con los datos, un 23.07% de los encuestados califica el nivel de motivación inspiracional como alto, mientras que la mayoría, un 56.93%, lo considera regular, y un 20.00% lo evalúa como bajo.

De estos resultados se desprende que, en la Municipalidad Provincial de Tacna, el nivel predominante de motivación inspiracional es regular. Esto indica que, aunque hay aspectos positivos, existen áreas de oportunidad para mejorar la forma en que se inspira y motiva a los empleados en la organización.

*c. Dimensión Influencia idealizada*

**Tabla 8**

*Nivel de influencia idealizada.*

<b>Nivel</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Alta</b>	48	36.92
<b>Regular</b>	43	33.08
<b>Baja</b>	39	30.00
<b>Total</b>	130	100.00

*Nota.* Elaborado a partir de los datos obtenidos.

La tabla 8 detalla las percepciones de los trabajadores sobre la influencia idealizada en la Municipalidad Provincial de Tacna. Según los datos, un 36.92% de los encuestados considera que el nivel de influencia idealizada es alto, un 33.08% lo califica como regular y un 30.00% lo percibe como bajo.

A partir de estos resultados, se concluye que, en la Municipalidad Provincial de Tacna, la influencia idealizada se percibe mayormente en un nivel alto. Esto sugiere que una proporción significativa de los trabajadores ve a sus líderes como modelos a seguir, lo cual es un indicador positivo de liderazgo transformacional efectivo dentro de la organización.

*d. Dimensión de consideración individual*

**Tabla 9**

*Nivel de consideración individual.*

<b>Nivel</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Alta</b>	36	27.70
<b>Regular</b>	60	46.15
<b>Baja</b>	34	26.15
<b>Total</b>	130	100.00

*Nota.* Elaborado a partir de las encuestas.

La información contenida en la tabla 9 refleja las percepciones de los trabajadores sobre la consideración individual en la Municipalidad Provincial de Tacna. Los resultados muestran que un 27.70% de los encuestados percibe un nivel alto de consideración individual, mientras que la mayoría, un 46.15%, lo califica como regular, y un 26.15% lo considera bajo.

De estos hallazgos, se deduce que, en la Municipalidad Provincial de Tacna, el nivel predominante de consideración individual es regular. Esto indica que, aunque hay aspectos positivos en la forma en que se atienden y responden a las necesidades individuales de los empleados, hay margen de mejora en esta área del liderazgo transformacional.

e. **Dimensión de estimulación intelectual**

**Tabla 10**

*Nivel de estimulación intelectual.*

<b>Nivel</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Alta</b>	40	30.77
<b>Regular</b>	46	35.38
<b>Baja</b>	44	33.85
<b>Total</b>	130	100.00

*Nota.* Elaborado a partir de las encuestas.

La información presentada en la tabla 10 ofrece una visión de las percepciones de los trabajadores sobre la estimulación intelectual en la Municipalidad Provincial de Tacna. Según los datos recogidos, un 30.77% de los encuestados considera que el nivel de estimulación intelectual es alto, un 35.38% lo evalúa como regular, y un 33.85% lo percibe como bajo.

A partir de estos resultados, se puede concluir que, en la Municipalidad Provincial de Tacna, el nivel de estimulación intelectual predominante es regular. Esto sugiere que, aunque hay indicios de esfuerzos por fomentar el pensamiento crítico y la creatividad entre los empleados, aún hay oportunidades para mejorar y fortalecer esta dimensión del liderazgo transformacional.

f. **Tabla resumen sobre liderazgo transformacional.**

**Tabla 11**

*Tabla resumen del análisis por dimensiones*

<b>Dimensiones</b>	<b>Baja</b>	<b>Regular</b>	<b>Alta</b>
Motivación inspiracional	20.00	56.93	23.07
Influencia idealizada	30.00	33.08	36.92
Consideración individual	26.15	46.15	27.70
Estimulación intelectual	33.85	35.38	30.77
Promedio	27.50	42.88	29.61

*Nota.* Elaborado a partir de los datos levantados en campo.

La tabla 11 muestra el comportamiento de las diferentes dimensiones de la variable "Liderazgo Transformacional" en la Municipalidad Provincial de Tacna. Se destaca que las dimensiones de "Influencia Idealizada" y "Estimulación Intelectual" son las más sobresalientes en la gestión municipal, seguidas por "Consideración Individual" y "Motivación Inspiracional" en tercer y cuarto lugar, respectivamente.

De los datos se desprende que hay un predominio del nivel regular en el desarrollo del Liderazgo Transformacional en la Municipalidad, con una media del 42.88%. Esto indica que, aunque hay aspectos positivos en las prácticas de liderazgo, existe un margen considerable para la mejora y el fortalecimiento en todas las dimensiones del Liderazgo Transformacional dentro de la organización.

#### 4.2.2.- Análisis descriptivo de la variable "Gestión Empresarial"

El análisis de la variable "Gestión empresarial" se realizará acorde a sus dimensiones: Planificación, organización, dirección, coordinación y control.

##### a. *Gestión empresarial*

**Tabla 12**

*Nivel de gestión empresarial*

<b>Nivel</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Alta</b>	12	9.23
<b>Regular</b>	84	64.62
<b>Baja</b>	34	26.15
<b>Total</b>	130	100.00

*Nota.* Elaborado a partir de la encuesta.

La tabla 12 proporciona una visión detallada de las percepciones de los empleados sobre la Gestión Empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna. De acuerdo con los resultados, un 9.23% de los trabajadores encuestados percibe un nivel alto de Gestión Empresarial, mientras que la mayoría, un 64.62%, la evalúa en un nivel regular, y un 26.15% la considera en un nivel bajo.

Estos resultados indican que, en la percepción de los empleados, la Gestión Empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna se encuentra principalmente en un nivel regular, con una proporción significativa que la ve en un nivel bajo. Esto sugiere la necesidad de mejoras y ajustes en las prácticas de gestión para elevar su efectividad y eficiencia percibidas.

Se concluye que, en la Municipalidad Provincial de Tacna, predomina un nivel de Gestión Empresarial, regular.

**b. Dimensión de Planificación**

**Tabla 13**

*Nivel de Planificación*

<b>Nivel</b>	<b><i>f</i></b>	<b>%</b>
<b>Alta</b>	41	31.54
<b>Regular</b>	4	3.07
<b>Baja</b>	85	65.38
<b>Total</b>	130	100.00

*Nota.* Elaborado a partir de las encuestas.

La tabla 13 refleja las percepciones de los empleados sobre el proceso de Planificación en la Municipalidad Provincial de Tacna. Los datos muestran que un 31.54% de los trabajadores encuestados considera que el nivel de Planificación es alto, un pequeño porcentaje, el 3.07%, lo califica como regular, y una mayoría significativa, el 65.38%, lo evalúa en un nivel bajo.

Estos resultados indican que, mientras una proporción de los empleados ve positivamente el proceso de Planificación, una mayoría considerable lo percibe como deficiente. Este hallazgo sugiere la necesidad de revisar y posiblemente mejorar las prácticas y estrategias de planificación en la Municipalidad para aumentar su efectividad y la satisfacción de los trabajadores con estos procesos.

Se concluye que, en la Municipalidad Provincial de Tacna, predomina un nivel de Planificación bajo.

c. ***Dimensión de organización.***

**Tabla 14**

*Nivel de organización*

<b>Nivel</b>	<b><i>f</i></b>	<b>%</b>
<b>Alta</b>	24	18.46
<b>Regular</b>	89	68.46
<b>Baja</b>	17	13.08
<b>Total</b>	130	100.00

*Nota.* Elaborado a partir de los datos levantados en campo.

La información contenida en la tabla 14 presenta las percepciones de los trabajadores sobre el proceso de Organización en la Municipalidad Provincial de Tacna. Según los datos, un 18.46% de los encuestados percibe un nivel alto de Organización, una mayoría significativa, el 68.46%, lo califica como regular, y un 13.08% lo considera bajo.

De estos resultados se deduce que, en la Municipalidad Provincial de Tacna, el nivel predominante de Organización es regular. Esto indica que, aunque algunos aspectos son vistos positivamente, hay un margen considerable para mejorar la eficiencia y efectividad en los procesos de organización dentro de la entidad.

Se concluye que, en la Municipalidad Provincial de Tacna, predomina un nivel de Organización, regular.

d.- ***Dimensión de dirección.***

**Tabla 15**

*Nivel de dirección*

<b>Nivel</b>	<b><i>f</i></b>	<b>%</b>
<b>Alta</b>	32	24.61
<b>Regular</b>	68	52.31
<b>Baja</b>	30	23.08
<b>Total</b>	130	100.00

*Nota.* Elaborado a partir de la encuesta.

La tabla 15 detalla las percepciones de los empleados acerca del proceso de Dirección en la Municipalidad Provincial de Tacna. De acuerdo con los resultados, un 24.61% de los trabajadores encuestados considera que el nivel de Dirección es alto, más de la mitad, un 52.31%, lo evalúa como regular, y un 23.08% lo percibe como bajo.

Estos datos sugieren que, mientras un segmento de los empleados ve de manera positiva el proceso de Dirección, una mayoría lo califica como regular y una proporción considerable lo considera insuficiente. Esto implica que hay oportunidades para mejorar y fortalecer la gestión y las prácticas directivas en la Municipalidad para aumentar la eficacia percibida y la satisfacción de los trabajadores con estos procesos.

Se concluye que, en la Municipalidad Provincial de Tacna, predomina un nivel de Dirección, regular.

*e. Dimensión de coordinación*

**Tabla 16**

*Nivel de coordinación*

<b>Nivel</b>	<b><i>f</i></b>	<b>%</b>
<b>Alta</b>	32	24.61
<b>Regular</b>	17	13.07
<b>Baja</b>	81	62.31
<b>Total</b>	130	100.00

*Nota.* Elaborado a partir de los datos levantados en campo.

La tabla 16 ilustra las percepciones de los empleados sobre el proceso de Coordinación en la Municipalidad Provincial de Tacna. Los resultados indican que un 24.61% de los trabajadores encuestados perciben un nivel alto de Coordinación, un 13.07% lo califica como regular, y una mayoría significativa, el 62.31%, lo considera bajo.

Estos hallazgos muestran que, aunque hay una proporción de empleados que valoran positivamente la Coordinación, la mayoría percibe deficiencias en este aspecto.

Esta situación resalta la necesidad de revisar y mejorar los procesos de Coordinación en la Municipalidad para optimizar la eficiencia y efectividad de las operaciones y la satisfacción del personal.

Se concluye que, en la Municipalidad Provincial de Tacna, predomina un nivel de Coordinación, baja.

*f. Dimensión de control.*

**Tabla 17**

*Nivel de Control*

<b>Nivel</b>	<b><i>f</i></b>	<b>%</b>
<b>Alta</b>	12	9.23
<b>Regular</b>	64	49.24
<b>Baja</b>	54	41.53
<b>Total</b>	130	100.00

*Nota.* Elaborado a partir de los datos de la encuesta.

La tabla 17 presenta las percepciones de los trabajadores sobre el proceso de Control en la Municipalidad Provincial de Tacna. De acuerdo con los datos, un 9.23% de los encuestados considera que el nivel de Control es alto, una mayoría, el 49.24%, lo califica como regular, y un 41.53% lo percibe como bajo.

Estos resultados sugieren que, mientras un pequeño porcentaje de los empleados ve de forma positiva el proceso de Control, la mayoría lo considera regular y una proporción considerable lo evalúa como deficiente. Esto indica que hay oportunidades significativas para mejorar los procesos y mecanismos de control en la Municipalidad, con el objetivo de aumentar su eficacia y la satisfacción general de los trabajadores con estos procedimientos.

Se concluye que, en la Municipalidad Provincial de Tacna, predomina un nivel de Control, regular.

**g. Tabla resumen sobre gestión empresarial.**

**Tabla 18**

*Tabla resumen del análisis por dimensiones*

Dimensiones	Baja	Regular	Alta
Planificación	65.38	3.07	31.54
Organización	13.08	68.46	18.46
Dirección	23.08	52.31	24.61
Coordinación	62.31	13.07	24.61
Control	41.53	49.24	9.23
Promedio	41.08	37.23	21.69

*Nota.* Elaborado en base a las tablas estadísticas previas.

La tabla 18 detalla el comportamiento de las distintas dimensiones de la variable "Gestión Empresarial" en la Municipalidad Provincial de Tacna. Los resultados indican que las dimensiones de Planificación y Coordinación registraron los niveles más altos de desaprobación en cuanto a la gestión municipal. Este hallazgo implica que la actual administración enfrenta desafíos significativos en la orientación de sus políticas y muestra limitaciones en la creación de estrategias para fomentar un trabajo colaborativo y cooperativo. Estas dificultades afectan su capacidad para alcanzar los objetivos institucionales, destacando la necesidad de revisar y fortalecer las prácticas en estas áreas críticas para mejorar la eficacia y eficiencia de la gestión en la Municipalidad.

Finalmente se observa que existe un predominio del nivel bajo con una media de 41.08%, respecto del nivel de desarrollo de la Gestión Empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna.

### **4.3.- PRUEBAS ESTADÍSTICAS**

#### **4.3.1.- Prueba de normalidad variable liderazgo transformacional**

$H_0$  : Los datos provienen de una distribución normal

$H_0$  : Sig. > 0.05

$H_1$  : Los datos no provienen de una distribución normal

$H_1$  : Sig. < 0.05

Para determinar si los datos de la presente investigación se ajustan a una distribución normal, se aplica la prueba de bondad y ajuste de Kolmogorov-Smirnov. Esta elección se basa en el tamaño de la muestra, que supera los 30 participantes. La prueba de Kolmogorov-Smirnov es adecuada en este contexto debido a su capacidad para manejar muestras grandes, proporcionando una evaluación efectiva de si la distribución de los datos se adhiere a la normalidad. Este análisis es fundamental para validar la aplicabilidad de ciertas pruebas estadísticas que asumen la normalidad de los datos en estudios cuantitativos.

**Tabla 19**

*Resultados de la prueba de normalidad de kolmogorov-Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,166	130	,000

Nota: Reporte de SPSS

El resultado de la prueba presenta un valor crítico (Sig = 0,000) que es menor de ( $\alpha = 0,05$ ) por lo tanto los datos no se ajustan a una distribución normal.

#### **4.3.2.- Prueba de significatividad estadística**

Para establecer un nivel de confianza sobre los resultados del análisis estadístico, la realización de una prueba de hipótesis es esencial. Esta prueba debe considerar los siguientes aspectos clave:

##### **a) Formulación de las hipótesis estadísticas**

$H_0$ : Regular liderazgo transformacional

$H_0 = \mu < 58$

$H_1$ : Alto liderazgo transformacional

$H_1 = \mu \geq 58$

##### **b) Nivel de significación**

$\alpha$  : 5% Nivel de significación

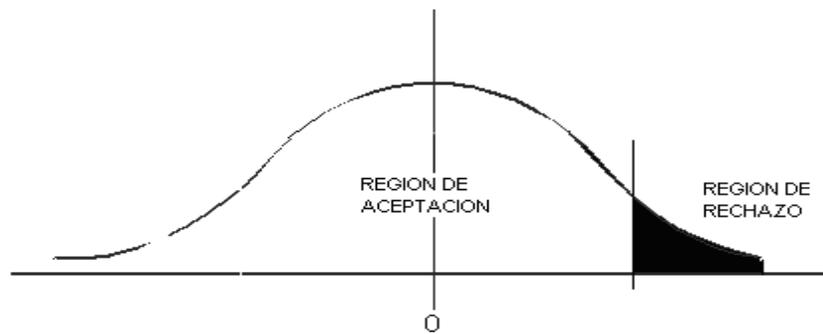
c) **Estadígrafo de prueba**

Se aplica la prueba de “Z” de la distribución normal

$$Z = \frac{\bar{X} - \mu}{S / \sqrt{n}}$$

Como  $n > 30$ , se asume que:  $\sigma = s$

d) **Región de aceptación de  $H_0$**



$$Z = 1.64$$

e) **Base de datos y escala de valoración**

**Tabla 20**

*Base de datos de las dimensiones de la variable 1*

Dimensiones	Media	Desviación típica
Motivación inspiracional	19.73	3,35
Influencia idealizada	14,10	6,30
Consideración individual	11.57	4,30
Estimulación intelectual	10.38	3.95
Total	55.78	17.9

Escala de valoración	
Puntaje	Niveles
59 – 80	Alta
38 -58	Regular
16 - 37	Baja

El puntaje de la sumatoria de las medias de las dimensiones de la variable Liderazgo transformacional, se ubica en el nivel de regular, con 55.78

**f) Resultados de la aplicación del estadístico de prueba**

Aplicando la fórmula del estadístico “Z” , se obtiene:

$$Z = \frac{55.78 - 58}{17.9 / \sqrt{130}}$$

Se tiene que el valor de  $Z = - 1.41$

**g) Regla de decisión**

Si  $Z_c < Z_t$  Entonces se acepta la  $H_0$

Si  $Z_c > Z_t$  Entonces se rechaza la  $H_0$

**h) Decisión**

Como el valor de “ $Z_c$ ” calculado ( - 1.41 ) es menor que  $Z= 1,64$ , entonces, se decide aceptar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y en consecuencia se rechaza la hipótesis alternativa.

**i) Conclusión**

La confirmación de que, con un 95% de nivel de confianza, existe evidencia estadística significativa de que los trabajadores perciben un predominio de un nivel regular en el proceso de Liderazgo Transformacional en la Municipalidad Provincial de Tacna, es un hallazgo relevante. Este nivel de

confianza implica que hay solo un 5% de probabilidad de que este resultado sea producto del azar. Por lo tanto, se puede concluir con un alto grado de certeza que la percepción de un nivel regular de Liderazgo Transformacional entre los empleados refleja la realidad actual en la organización. Este resultado proporciona una base sólida para tomar decisiones informadas y dirigidas hacia la mejora del liderazgo en la Municipalidad.

#### 4.3.3.- Prueba de normalidad de variable Gestión Empresarial

$H_0$  : Datos se aproximan a la distribución normal

$H_0$  : Sig. > 0.05

$H_1$  : Datos no se aproximan a la distribución normal

$H_1$  : Sig. < 0.05

Para realizar la prueba de normalidad en esta investigación, se utilizó el test de Kolmogorov-Smirnov, adecuado dado que el tamaño de la muestra supera los 30 sujetos.

#### Tabla 21

*Resultados de la prueba de normalidad de kolmogorov-Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión empresarial	,186	130	,000

*Nota.* Reporte de SPSS

El resultado de la prueba presenta un valor crítico (Sig = 0,000) que es menor de ( $\alpha = 0,05$ ) por lo tanto los datos no se ajustan a una distribución normal.

#### 4.3.4.- Prueba de significatividad estadística

Para determinar la confiabilidad de los resultados estadísticos, se llevó a cabo una prueba de hipótesis teniendo en cuenta aspectos clave.

**a) Formulación de las hipótesis estadísticas**

$H_0$ : Regular gestión empresarial

$$H_0 = \mu < 132$$

$H_1$ : Alta Calidad de Servicio

$$H_1 = \mu \geq 132$$

**b) Nivel de significación**

$\alpha$  : 5% Nivel de significación

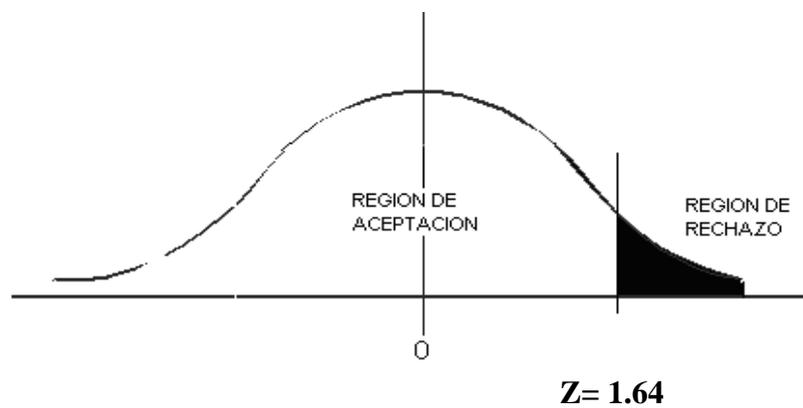
**c) Estadígrafo de prueba**

Se aplica la prueba de "Z" de la distribución normal

$$Z = \frac{\bar{X} - \mu}{S / \sqrt{n}}$$

Como  $n > 30$ , se asume que:  $\sigma = s$

**d) Zona de aceptación y de rechazo**



e) **Base de datos y escala de valoración**

**Tabla 22**

*Base de datos de las dimensiones de la variable 2*

Dimensiones	Media	Desviación estándar
Planificación	21.12	2.59
Organización	11.47	1.34
Dirección	10.71	1.27
Coordinación	9.77	1.16
Control	11.05	1.21
Sumatoria	64.12	7.57

Escala de valoración	
Puntaje	Calificación
67 – 90	Alta
43 - 66	Regular
18 - 42	Baja

El puntaje de la sumatoria de las medias de las dimensiones de la variable gestión empresarial, se ubica en el nivel de regular, con 64.12.

f) **Resultados de la aplicación del estadístico de prueba**

Reemplazando los datos en la fórmula de la prueba “Z”, se obtiene lo siguiente:

$$Z_c = \frac{64.12 - 66}{7.57 / \sqrt{130}}$$

Se tiene que el valor de  $Z_c = -2.84$

**g) Regla de decisión**

Si  $Z_c < Z_t$  Entonces se acepta la  $H_0$

Si  $Z_c > Z_t$  Entonces se rechaza la  $H_0$

**h) Decisión**

Como el valor de “ $Z_c$ ” calculado ( - 2.84 ) es menor que  $Z = 1,64$ , entonces, se decide acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y en consecuencia se rechaza la hipótesis alternativa.

**i) Conclusión**

Con un 95% de nivel de confianza, se confirma que hay evidencia significativa de que los trabajadores consideran predominante un nivel regular en la gestión empresarial de la Municipalidad Provincial de Tacna.

**4.4.- VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS****4.4.1.- Verificación de la primera hipótesis específica****a) Planteamiento de Hipótesis**

$H_0$  : La motivación inspiracional no se relaciona significativamente con la gestión empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna.

$H_a$  : La motivación inspiracional se relaciona significativamente con la gestión empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna.

**b) Nivel de significancia**

$$\alpha (\text{alfa}) = 5\% = 0,05$$

c) **Prueba de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación inspiracional	,208	130	,000
Gestión empresarial	,186	130	,000

Como los valores (Sig.=0.000) son menores que el 5%, entonces los datos no siguen una distribución normal.

d) **Estadístico de prueba**

**Tabla 23**

*Prueba de correlación V de Cramer*

		Correlaciones	
		Motivación inspiracional	Gestión empresarial
V de Cramer	Motivación inspiracional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,728**
		N	,000
	Gestión empresarial	Coefficiente de correlación	130
		Sig. (bilateral)	,728**
		N	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	,000

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

El valor del coeficiente de correlación de V de Cramer ( $V= 0.728$ ), demuestra que existe un nivel de correlación alta, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ).

**e) Lectura del p-valor**

Dado que el p-valor (Sig. = .000) es inferior al 5%, se concluye que existe una relación estadísticamente significativa entre la motivación inspiracional y la gestión empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna.

**f) Toma de decisiones**

Los resultados indican, con un 95% de confianza, que la motivación inspiracional entre los trabajadores influye positivamente en la Gestión Empresarial de la Municipalidad Provincial de Tacna. Por lo tanto, se valida y acepta la primera hipótesis específica del estudio.

**4.4.2.- Verificación de la segunda hipótesis específica**

**a) Planteamiento de Hipótesis**

$H_0$  : La influencia idealizada no se relaciona en forma significativa con la gestión empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna.

$H_a$  : La influencia idealizada se relaciona en forma significativa con la gestión empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna.

**b) Nivel de significancia**

$\alpha$  (alfa) = 5% = 0,05

**c). Prueba de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Influencia idealizada	,194	130	,000
Gestión empresarial	,186	130	,000

Como los valores (Sig.=0.000) son menores que el 5%, entonces los datos no siguen una distribución normal.

**d). Estadístico de prueba**

**Tabla 24**

*Prueba de correlación V de Cramer*

		<b>Correlaciones</b>	
		Influencia idealizada	Gestión empresarial
<b>V de Cramer</b>	Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,796**
		N	.000
	Gestión empresarial	Coeficiente de correlación	130
		Sig. (bilateral)	,796**
		N	1,000

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

El valor del coeficiente de correlación de V de Cramer ( $V = 0.796$ ), demuestra que existe un nivel de correlación alta, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ).

**e) Lectura del p-valor**

Dado que el p-valor (Sig. = .000) es menor al 5%, se concluye que hay una relación estadísticamente significativa entre la influencia idealizada y la gestión empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna.

**f) Toma de decisiones**

Los resultados confirman, con un nivel de confianza del 95%, que la influencia idealizada ejercida por los trabajadores contribuye a cambios en la Gestión Empresarial de la Municipalidad Provincial de Tacna. Así, se valida y acepta la primera hipótesis específica planteada en el estudio.

#### 4.4.3.- Verificación de la tercera hipótesis específica

##### a) Planteamiento de Hipótesis

$H_0$  : La consideración individual no se relaciona en forma significativa con la gestión empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna.

$H_a$  : La consideración individual se relaciona en forma significativa con la gestión empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna.

##### b) Nivel de significancia

$$\alpha \text{ (alfa)} = 5\% = 0,05$$

##### c). Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Consideración individual	,160	130	,000
Gestión empresarial	,186	130	,000

Como los valores (Sig.=0.000) son menores que el 5%, entonces los datos no siguen una distribución normal.

##### d). Estadístico de prueba

**Tabla 25**

*Prueba de correlación V de Cramer*

		Correlaciones	
		Consideración individual	Gestión empresarial
V de Cramer	Consideración individual	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,713**
		N	,000
			130

Gestión empresarial	Coefficiente de correlación	,713**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	130	130

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

El valor del coeficiente de correlación de V de Cramer ( $V = 0.713$ ), demuestra que existe un nivel de correlación alta, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ).

**e) Lectura del p-valor**

Al ser el p-valor (Sig. = .000) inferior al 5%, se deduce que existe una relación estadísticamente significativa entre la consideración individual y la gestión empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna.

**f) Toma de decisiones**

Los datos obtenidos demuestran, con un 95% de nivel de confianza, que la consideración individual hacia los trabajadores está influyendo en la Gestión Empresarial de la Municipalidad Provincial de Tacna. En consecuencia, se considera verificada y aceptada la primera hipótesis específica del estudio.

#### 4.4.4.- Verificación de la cuarta hipótesis específica

**a) Planteamiento de Hipótesis**

$H_0$  : La estimulación intelectual no se relaciona en forma significativa con la gestión empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna.

$H_a$  : La estimulación intelectual se relaciona en forma significativa con la gestión empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna.

**b) Nivel de significancia**

$$\alpha \text{ (alfa)} = 5\% = 0,05$$

**c) Prueba de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Estimulación intelectual	,187	130	,000
Gestión empresarial	,186	130	,000

Como los valores (Sig.=0.000) son menores que el 5%, entonces los datos no siguen una distribución normal.

**d) Estadístico de prueba****Tabla 26***Prueba de correlación V de Cramer*

<b>Correlaciones</b>				
		Estimulación intelectual	Gestión empresarial	
V de Cramer	Estimulación intelectual	Coefficiente de correlación	1,000	,719**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130
	Gestión empresarial	Coefficiente de correlación	,719**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

El valor del coeficiente de correlación de V de Cramer ( $V = 0.719$ ) indica una correlación alta, lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula ( $H_0$ ).

**e). Lectura del p-valor**

Dado que el p-valor (Sig. = .000) es menor al 5%, se concluye que existe una relación estadísticamente significativa entre la estimulación intelectual y la gestión empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna.

**f). Toma de decisiones**

Los resultados respaldan, con un nivel de confianza del 95%, que la estimulación intelectual en los trabajadores está generando cambios en la Gestión Empresarial de la Municipalidad Provincial de Tacna. Por lo tanto, se valida y acepta la primera hipótesis específica planteada en el estudio.

#### 4.4.5.- Verificación de la hipótesis general

**a) Plantear Hipótesis**

$H_0$  : El Liderazgo Transformador no se relaciona de forma directa y significativa con la gestión empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.

$H_a$  : El Liderazgo Transformador se relaciona de forma directa y significativa con la gestión empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.

**b) Nivel de significancia**

$$\alpha \text{ (alfa)} = 5\% = 0,05$$

**c). Prueba de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,166	130	,000
Gestión empresarial	,186	130	,000

Como los valores (Sig.=0.000) son menores que el 5%, entonces los datos no siguen una distribución normal.

a) **Estadístico de prueba****Tabla 27***Prueba de correlación V de Cramer*

		<b>Correlaciones</b>	
		Liderazgo transformacional	Gestión empresarial
V de Cramer	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,781**
		N	. 130
	Gestión empresarial	Coefficiente de correlación	,781**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000 130

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,00 (2 colas).

El valor del coeficiente de correlación V de Cramer ( $V=0.781$ ), demuestra que existe un nivel de correlación alta, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

b) **Lectura del p-valor**

Dado que el valor (Sig. 0,00) es menor al 5%, podemos concluir que existe una relación significativa entre el Liderazgo Transformacional y la Gestión Empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna.

c) **Toma de decisiones**

De acuerdo a los resultados obtenidos, con un nivel de confianza del 95%, se confirma la existencia de una relación significativa entre el Liderazgo Transformacional y la Gestión Empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna. Basándonos en esta información, la hipótesis general se considera verificada y aceptada.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1.- CONCLUSIONES**

##### **Primera**

El estudio revela una fuerte y positiva correlación entre el Liderazgo Transformacional y la Gestión Empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna. Los resultados demuestran una alta intensidad en esta relación ( $p=.000$ ;  $V=0.781$ ). Además, al analizar las percepciones de los trabajadores encuestados en cuanto al Liderazgo Transformacional, se observa que el 37.69% lo considera de alta calidad, el 35.38% lo evalúa como regular y el 26.93% lo califica como bajo.

##### **Segunda**

Se encuentra una conexión positiva y significativa entre la Motivación Inspiracional y la Gestión Empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna ( $p=.000$ ;  $V=0.728$ ). En lo que respecta a la dimensión de Motivación Inspiracional, los resultados indican que el 23.07% de los trabajadores encuestados experimenta un nivel alto, el 56.93% muestra un nivel regular, y el 20.00% reporta un nivel bajo.

##### **Tercera**

En cuanto a la dimensión de Influencia Idealizada, se establece una correlación positiva y significativa con la Gestión Empresarial ( $p=.000$ ;  $V=0.796$ ). Los resultados indican que el 36.98% de los trabajadores encuestados se ubica en un nivel alto, el 33.08% en un nivel regular y el 30.00% en un nivel bajo.

##### **Cuarta**

La dimensión de Consideración Individual también muestra una relación positiva y significativa con la Gestión Empresarial ( $p=.000$ ;  $V=0.713$ ). Aquí, el 27.70% de los encuestados la evalúa como alta, el 46.15% como regular y el 26.15% como baja.

### **Quinta**

En lo que respecta a la dimensión de Estimulación Intelectual, se observa una relación positiva y significativa con la Gestión Empresarial ( $p=.000$ ;  $V=0.719$ ). El 30.77% de los trabajadores la considera de alto nivel, el 35.38% la evalúa como regular, y el 33.85% la percibe como baja. Estos hallazgos resaltan la importancia de estas dimensiones del Liderazgo Transformacional en la gestión empresarial de la Municipalidad de Tacna.

## **5.2.- RECOMENDACIONES O PROPUESTA**

### **Primera**

Se sugiere a la Gerencia General de la Municipalidad que implementen programas de capacitación en Liderazgo Transformacional para todos los empleados. Estos programas deben incluir proyectos que fortalezcan la autoestima de los trabajadores y fomenten su creatividad e innovación. Esto, a su vez, contribuirá al fortalecimiento de la imagen institucional.

### **Segunda**

Se recomienda al área de fiscalización Municipalidad que fomenten la creación y desarrollo de comités de calidad encargados de garantizar la mejora continua en la calidad de servicio y la satisfacción de las expectativas de los usuarios. Esta medida tiene como objetivo consolidar la percepción de calidad de servicio entre los clientes y fortalecer la imagen institucional.

### **Tercera**

Se aconseja al directorio de la Municipalidad que impulsen la elaboración de un Plan para el Fortalecimiento de la Cultura de Calidad y el Trabajo en Equipo. Este plan contribuirá al mejoramiento de la gestión empresarial en todas sus fases, en beneficio de la comunidad a la que sirve.

## Referencias Bibliográficas

- Ander , E. (2011). *Aprender a investigar, nociones básicas para la investigación social*. Editorial Brujas.
- Asillo, N., & Donato, J. (2015). *Gestión empresarial y su influencia en el desarrollo económico de las MYPES del sector servicio, rubro imprentas en la ciudad de Tacna, año 2013*. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Obtenido de [http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/1036/TM192\\_Nestor\\_Asillo\\_JD%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/1036/TM192_Nestor_Asillo_JD%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Avolio, B., Eden, D., & Shamir, B. (2002). Impacto de Liderazgo transformacional en el desarrollo de seguidores y rendimiento: un experimento de campo. *Academia de Diario de gestión*, 45, 735-744.
- Bass, B. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. The Free Press.
- Bass, B., & Avolio, B. (2006). *Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Consulting Psychologist.
- Bryant, S. (2003). El papel de la transformación y Liderazgo transaccional en Crear, Compartir y Explotando el conocimiento organizacional. *El Diario de Liderazgo y estudios organizacionales*, 9(4), 32-44.
- Burns, J. (1978). *Liderazgo*.
- Cannice , M., Koontz, H., & Weihrich , H. (2012). *Administración una perspectiva global empresarial*.
- Carmeli, A., Atwater, L., & Levi, A. (2011). How Leadership Enhances Employee's Knowledge Sharing: The Intervening Roles of Relational and Organizational Identification. *Journal of Technology Transfer*, 36(3), 257-274.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración de recursos humanos*. Editorial Mc Graw Hill.
- Eppard, R. (2004). *Estilos de liderazgo transformacional y transaccional*.
- García Morales, V., Verdú-Jó, & Llórens Montes, F. (2008). Los efectos del liderazgo transformacional en Desempeño organizacional a través del conocimiento y Innovación. *British Journal of Management*, 9, 299-319.
- Gitman, J. (1986). *Fundamentos de Administración Financiera*. Harper & Row Latinoamericana.

- Hermosilla, J., & Amutio, A. (2016). *El liderazgo Transformador en las organizaciones*. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1576596216300159>
- Hernández Palma, H. (2011). La gestión empresarial, un enfoque del siglo XX, desde las teorías. *Escenarios*, 9(1), 38-51. Obtenido de <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-LaGestionEmpresarialUnEnfoqueDelSigloXXDesdeLasTeo-3875234.pdf>
- Hernández, P., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. Graw Hill.
- Hernández, R. (2010). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico D.F: McGraw-Hil.
- Horne, V. (1995). *La gestión empresarial y el impacto en el desarrollo de las micro y pequeñas empresas*. Continental SA de CV.
- Instituto de Investigación El Pacífico. (2004). *Dirección y Gestión Financiera*. Pacífico Editores.
- Juárez, F., & Contreras, F. (2012). Calidad de Vida y Liderazgo. Influencia de la calidad de vida percibida del Directivo Colombiano sobre sus prácticas de Liderazgo. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe,, 15(1)*, 119-130. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/798/79824560012.pdf>
- Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales*. McGraw-Hill.
- Koontz, R., & O'Donnell , C. (2013). *Administración Moderna*. Litográfica Ingramex S.A.
- Leithwood, K., Mascal, B., & Strauss, T. (2009). *Distributed leadership according to the evidence*. Editorial Routledge Press.
- Lerma, A. (2007). *Liderazgo Emprendedor: cómo ser un emprendedor de éxito y no morir en el intento*. Editorial Thompson.
- Mamani, J. (2018). La Gestión Empresarial en la Internacionalización de las Microempresas del Sector Textil, Tacna, 2018. *(Tesis de licenciatura)*. Universidad Privada de acna. Obtenido de <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/698/Mamani-Acosta-Jakelin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Maxwell, J. (2007). *Liderazgo. Principios de Oro*. Editorial Grupo Nelson.

- Mendoza, M., & Ortíz, C. (2006). El Liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas. Investigación y Reflexión*, 14(1), 118-134.
- Rivera, C. (2017). *Liderazgo transformacional y desempeño directivo en la I.E Ricardo Palma. San Juan de Lurigancho, 2017*. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11368/Cesar\\_RC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11368/Cesar_RC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rodriguez, & Ponce. (2007). Estilos de liderazgo, toma de decisiones estratégicas y eficacia: Un estudio empírico en pequeñas y medianas empresas. *Interciencia*, 32(8), 523-528.
- Sadler, P. (2003). *Liderazgo y Aprendizaje Organizacional*.
- Senge, P. (1996). *El liderazgo de las organizaciones que aprenden: lo temerario, lo útil y lo invisible*. Ediciones Deusto.
- Stoner, J. (1986). *Administración*. Obtenido de [https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod\\_resource/content/1/LIBRO%20DE%20ADMINISTRACION.pdf](https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod_resource/content/1/LIBRO%20DE%20ADMINISTRACION.pdf)
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El Proceso de la Investigación Científica*. Limusa Noriega Editores.
- Velásquez, L. (2006). *Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo*. Editorial Ideas Propias.

## ANEXO 1

Título: EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA GESTION EMPRESARIAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA, 2022

Problema Principal	Objetivo Principal	Hipótesis General	Variables e Indicadores
¿Cuál es la relación entre el Liderazgo Transformador y la gestión empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022?	Determinar en qué medida el Liderazgo Transformador se relaciona con la gestión empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022	El Liderazgo Transformador se relaciona de forma directa y significativa con la gestión empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.	VARIABLE INDEPENDIENTE: Liderazgo transformador - Motivación inspiracional - Influencia idealizada - Consideración individual - Estimulación intelectual  VARIABLE DEPENDIENTE: Gestión empresarial - Planificación
Problemas Específicos	Objetivos Específicos		
¿En qué medida se relaciona la motivación inspiracional con la gestión empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna?	Establecer en qué medida se relaciona la motivación inspiracional con la gestión empresarial de la Municipalidad Provincial de Tacna	La motivación inspiracional se relaciona significativamente con la gestión empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna.	
¿Cómo la influencia idealizada se relaciona con la Gestión Empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna?	Definir cómo la influencia idealizada se relaciona con la gestión empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna.	La influencia idealizada se relaciona en forma significativa con la gestión empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna.	
¿Cómo la consideración individual se relaciona con la Gestión empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna?	Establecer cómo la consideración individual se relaciona con la gestión empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna	La consideración individual se relaciona en forma significativa con la gestión empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna	

De qué manera la estimulación intelectual se relaciona con la gestión empresarial de la Municipalidad Provincial de Tacna?	Establecer de qué manera la estimulación intelectual se relaciona con la gestión empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna.	La estimulación intelectual se relaciona en forma significativa con la gestión empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna	. Organización Dirección . Coordinación Control
--	---	--	--

Tipo de investigación	Diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas de recolección de datos	Estadísticos
Por su finalidad es una investigación básica, porque está orientada a contribuir con la ciencia empresarial.	El diseño de investigación es correlacional. Su esquema es el siguiente:  $  \begin{array}{c}  rX \\  \uparrow \\  n_1 \rightarrow rO \\  \downarrow  \end{array}  $	POBLACIÓN:  Los 130 trabajadores de la Municipalidad de TACNA	Las técnicas a utilizar son las siguientes:  a.- La encuesta para la variable X  b.- La encuesta para la variable Y	Descriptivos: Tablas de doble entrada Figuras Media aritmética Desviación estándar Inferencial: V de Cramer

	$rY$  Dónde:  $n_1 =$ Muestra $r_0 =$ Correlación $X =$ Liderazgo transformacional $Y =$ Gestión empresarial			
--	---	--	--	--

## ANEXO 2

### CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

**INSTRUCCIONES:** Estimado colaborador municipal. A continuación, le presentamos un conjunto de afirmaciones para ser valoradas de acuerdo a su apreciación que tiene sobre el liderazgo transformacional de los directivos que se desarrolla en la gestión municipal. El cuestionario es anónimo.

1. Totalmente incierto
2. Bastante incierto
3. Indiferente
4. Bastante cierto
5. Totalmente cierto

<b>DIMENSIONES</b>		<b>Escala</b>				
<b>Nro.</b>	<b>Consideración individualizada (CI)</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Dedica tiempo a enseñar y orientar					
2	Me trata como individuo y no sólo como miembro de un grupo					
3	Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones que son únicas					
4	Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.					
<b>Nro.</b>	<b>Estimulación intelectual (EI)</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
5	Acostumbra a evaluar críticamente creencias y supuestos, para ver si son los apropiados					
6	Cuando resuelve problemas trata de verlos de formas distintas					
7	Me ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.					
8	Sugiere nuevas formas de hacer el trabajo.					
<b>Nro.</b>	<b>Influencia idealizada</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
9	Expresa sus valores y creencias más importantes					
10	Considera importante tener un objetivo claro en lo que se hace					
11	Toma en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas					
12	Enfatiza la importancia de tener una misión compartida.					
<b>Nro.</b>	<b>Motivación inspiracional (MI)</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	Dirige la atención hacia el futuro de modo optimista					
14	Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas					
15	Construye una visión motivante del futuro					
16	Expresa confianza en que se alcanzarán las metas.					

**Gracias**

## CUESTIONARIO SOBRE GESTION EMPRESARIAL

**INSTRUCCIONES:** Estimado colaborador de la Municipalidad, a continuación, le presentamos un conjunto de afirmaciones para ser valoradas de acuerdo a su apreciación que tiene sobre la gestión empresarial que se desarrolla en la gestión municipal. El cuestionario es anónimo.

1. Totalmente incierto
2. Bastante incierto
3. Indiferente
4. Bastante cierto
5. Totalmente cierto

<b>D1 Planificación</b>	Escala				
1.- Todos los trabajadores conocen la visión de la institución	1	2	3	4	5
2.- Trabajamos orientados hacia el logro de los objetivos institucionales	1	2	3	4	5
3.- Siempre actuamos mirando nuestra visión	1	2	3	4	5
4.- Nuestro compromiso es servir con calidad al ciudadano.	1	2	3	4	5
5.- Nuestra misión es satisfacer las expectativas del ciudadano	1	2	3	4	5
6.- Siempre pensamos en servir con calidad	1	2	3	4	5
<b>D2 Organización</b>					
7.- Nuestras funciones nos facilitan servir con calidad	1	2	3	4	5
8.- Los reglamentos son flexibles y contribuyen con el buen desempeño	1	2	3	4	5
9.- Nos encontramos bien organizados y trabajamos eficientemente	1	2	3	4	5
<b>D3 Dirección</b>					
10.- Existe una capacidad liderazgo en la dirección en las áreas de trabajo	1	2	3	4	5
11.- La gestión es bien dirigida.	1	2	3	4	5
12.- Los gerentes demuestran experiencia en la dirección	1	2	3	4	5
<b>D4 Coordinación</b>					
13.- Las decisiones son producto de acuerdos asumidas por consenso	1	2	3	4	5
14.- La toma de decisiones son democráticas en la institución	1	2	3	4	5
15.- Las decisiones son coordinadas en la gestión directiva	1	2	3	4	5
<b>D5 Control</b>					
16.- Los procesos de control son planificados y busca mejorar el desempeño	1	2	3	4	5
17.- Todas las áreas son controladas en el logro de sus metas	1	2	3	4	5
18.- Los controles están orientados a implementar procesos de mejora	1	2	3	4	5

Gracias.