

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Académico Profesional de Contabilidad

Tesis

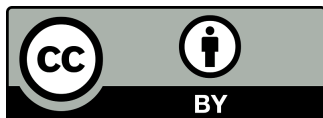
**Liderazgo transformacional contable y
gestión edil en la Municipalidad
Provincial de Melgar-Ayaviri, 2023**

Reynaldo Flores Luque
Leydi Yesely Pacha Larico

Para optar el Título Profesional de
Contador Público

Puno, 2024

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

A : Decano de la Facultad de Ciencias de la Empresa
DE : Patricia Padilla Vento
Asesor de trabajo de investigación
ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de trabajo de investigación
FECHA : 24 de Octubre de 2024

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para informar que, en mi condición de asesor del trabajo de investigación:

Título:

Liderazgo Transformacional Contable y Gestión Edil en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri, 2023.

Autores:

1. **REYNALDO FLORES LUQUE** – EAP. Contabilidad
2. **LEYDI YESELY PACHA LARICO** – EAP. Contabilidad

Se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 18 % de similitud sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- | | | |
|--|--|--|
| • Filtro de exclusión de bibliografía | SI ☒ | NO ☐ |
| • Filtro de exclusión de grupos de palabras menores
Nº de palabras excluidas (en caso de elegir "SI"): 20 | SI ☒ | NO ☐ |
| • Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante | SI ☐ | NO ☒ |

En consecuencia, se determina que el trabajo de investigación constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citás) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad Continental.

Recae toda responsabilidad del contenido del trabajo de investigación sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI y en la normativa de la Universidad Continental.

Atentamente,

Dedicatoria

Atribuyo a la guía divina que me condujo por el camino correcto, otorgándome la fortaleza requerida para avanzar, la determinación para no rendirme ante los desafíos, y la capacidad de enfrentar todas las dificultades sin perder la fe ni debilitarme en el proceso.

Con profundo afecto y un inmenso orgullo hacia mis amados hermanos, quienes presenciaron mi crecimiento y me vieron alcanzar la profesionalidad. Con amor y comprensión, me brindaron su apoyo para seguir esforzándome con diligencia y dedicación.

No existen palabras suficientes para expresar la inmensa gratitud que sentimos hacia nuestros padres, quienes, a lo largo de todos estos años, depositaron en mí una confianza inquebrantable para mi crecimiento personal y, con su incondicional apoyo, fueron pilares fundamentales en mi formación profesional.

Agradecimiento

Queremos expresar nuestro veraz agradecimiento a vuestros profesores de la Escuela Profesional de Contabilidad de la UNIVERSIDAD CONTINENTAL en Huancayo, quienes han compartido con nosotros conocimientos sumamente valiosos para nuestra preparación profesional.

A la, Asesora Dra. Patricia Padilla Vento más inmenso agradecimiento por su dedicación, conducción y asesoramiento en la práctica y redacción del actual trabajo de investigación.

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract.....	xii
Introducción.....	xiii
Capítulo I Planteamiento del Estudio	14
1.1. Delimitación de la investigación.....	14
1.2. Planteamiento del problema.....	16
1.3. Formulación del problema	20
1.3.1. Problema general.....	20
1.3.2. Problemas específicos	20
1.4. Objetivos de la investigación	21
1.4.1. Objetivo general	21
1.4.2. Objetivos específicos.....	21
1.5. Justificación de la investigación	22
1.5.1. Justificación teórica.....	22
1.5.2. Justificación práctica	22

Capítulo II	Marco Teórico	24
2.1.	Antecedentes de la investigación	24
2.1.1.	Artículos científicos	24
2.1.2.	Antecedentes internacionales	27
2.1.3.	Antecedentes nacionales	31
2.1.4.	Antecedentes regionales y locales	37
2.2.	Bases teóricas	42
2.2.1.	Liderazgo transformacional contable	43
2.2.2.	Gestión edil	62
2.3.	Marco Conceptual	64
Capítulo III	Hipótesis y variables	68
3.1.	Hipótesis	68
3.1.1.	Hipótesis general	68
3.1.2.	Hipótesis específicas	68
3.2.	Identificación de las variables	69
Capítulo IV	Metodología	70
4.1.	Enfoque	70
4.2.	Tipo de Investigación	70
4.3.	Nivel de Investigación	70

4.4. Métodos aplicados a la investigación.....	71
4.5. Diseño de la investigación	71
4.6. Población y muestra	72
4.6.1. Población.....	72
4.6.2. Muestra.....	73
4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	73
4.7.1. Técnicas.....	73
4.7.2. Instrumento.....	74
4.8. Procesamiento de tratamiento de datos	77
4.9. Técnicas estadísticas de análisis de datos	77
4.9.1. Resultados de la evaluación de expertos	78
Capítulo V Resultados	82
5.1. Descripción del trabajo del campo	82
5.2. Presentación de Resultados	82
5.3. Contrastación de resultados.....	93
5.3.1. Relación entre el liderazgo transformacional contable y la gestión edil....	94
5.3.2. Relación entre la dimensión contabilidad gubernamental y gestión edil ...	95
5.3.3. Correspondencia de la estimulación inspiracional y gestión edil	97
5.3.4. Correspondencia de la deferencia individualizada y gestión edil	99

5.3.5. Correspondencia de autoridad ennoblecida y gestión edil	101
5.4. Discusión de resultados.....	103
Conclusiones.....	107
Recomendaciones	109
Bibliografía.....	111
Apéndice.....	120

Índice de tablas

Tabla 1.	Cuadro de operacionalización de variables	15
Tabla 2.	Validez mediante juicio de expertos.	77
Tabla 3.	Valoración de los ítems del cuestionario de liderazgo transformacional contable.....	78
Tabla 4.	Valoración de los ítems del cuestionario de gestión edil	79
Tabla 5.	Niveles de la ejecución de contabilidad gubernamental.....	83
Tabla 6.	Nivel de ejecución de estimulación inspiracional	84
Tabla 7.	Nivel de ejecución de deferencia individualizada	85
Tabla 8.	Nivel de ejecución de autoridad ennoblecida	86
Tabla 9.	Nivel de liderazgo transformacional contable	87
Tabla 10.	Nivel de planeación	88
Tabla 11.	Nivel de organización	89
Tabla 12.	Nivel de dirección.....	90
Tabla 13.	Nivel de control	91
Tabla 14.	Nivel de gestión edil	92
Tabla 15.	Consecuencias de la prueba de normalidad de instrumentos.....	93
Tabla 16.	Correlación entre el liderazgo transformacional contable y la gestión edil..	94
Tabla 17.	Consecuencias de la prueba de normalidad para el objetivo específico 1	95

Tabla 18.	Correspondencia de la contabilidad gubernamental y gestión edil	96
Tabla 19.	Resultados de la prueba de normalidad para el objetivo específico 2	97
Tabla 20.	Correspondencia de la estimulación inspiracional y gestión edil	98
Tabla 21.	Consecuencias de la prueba de normalidad para el objetivo específico 3	99
Tabla 22.	Correspondencia de la deferencia individualizada y gestión edil.....	100
Tabla 23.	Derivaciones de la prueba de normalidad para el objetivo específico 4.....	101
Tabla 24.	Correspondencia de autoridad ennoblecida y gestión edil	102

Índice de figuras

Figura 1.	Niveles de la ejecución de contabilidad gubernamental.....	83
Figura 2.	Nivel de ejecución de deferencia individualizada	85
Figura 3.	Nivel de ejecución de autoridad ennoblecida	86
Figura 4.	Nivel de liderazgo transformacional contable	87
Figura 5.	Nivel de planeación	88
Figura 6.	Nivel de organización	89
Figura 7.	Nivel de dirección.....	90
Figura 8.	Nivel de control	91
Figura 9.	Nivel de gestión edil	92

Resumen

Con el fin primordial de obtener el grado académico de Contador Público de la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Continental - Huancayo, les presento a la consideración de los honorables miembros del jurado mi trabajo de tesis titulado: Liderazgo transformacional contable y gestión edil en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri, 2023, planteando como principal intención: Determinar el grado de relación que existe entre el liderazgo transformacional contable y la gestión edil en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri. Metodología: utiliza un diseño no experimental y correlacional, experimento el enfoque cuantitativo de aplicación práctica y un nivel correlacional. La muestra está dispuesta por 105 participantes. Resultados: El factor de correlación de 0.689 revela que, en el año 2023, en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri, existe una relación moderadamente positiva entre el liderazgo transformacional contable y la gestión edilicia. Conclusión: Hay una conexión clara y beneficiosa entre el liderazgo transformacional en contabilidad y la gestión edil, donde ambos aspectos se influyen mutuamente de manera directa y favorable.

Palabras clave: Liderazgo transformacional contable, gestión edil.

Abstract

With the primary aim of obtaining the academic degree of Certified Public Accountant from the Faculty of Business Sciences at Continental University - Huancayo, I present to the honorable members of the jury my thesis entitled: Transformational Accounting Leadership and Municipal Management in the Provincial Municipality of Melgar - Ayaviri, 2023. The main intention of this study is to determine the degree of relationship that exists between transformational accounting leadership and municipal management in the Provincial Municipality of Melgar - Ayaviri. The methodology employs a non-experimental and correlational design, utilizing a quantitative approach with practical application at a correlational level, with a sample consisting of 105 participants. The results show a correlation factor of 0.689, indicating a moderately positive relationship between transformational accounting leadership and municipal management in the Provincial Municipality of Melgar - Ayaviri in 2023. The conclusion drawn is that there is a clear and beneficial connection between transformational leadership in accounting and municipal management, where both aspects mutually influence each other in a direct and favorable manner.

Keywords: Accounting transformational leadership, edil management.

Introducción

En el contexto actual, hay una creciente importancia en dirigir la atención de la exploración relacionada con la gestión gubernamental. Por esta razón, presento mi tesis universitaria: Liderazgo transformador contable y gestión edil en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri, 2023. Para satisfacer los requisitos previos para la obtención del título profesional, este estudio tiene como fin principal investigar la relación entre la gestión edil y el liderazgo transformador contable en la Municipalidad Provincial de Melgar – Ayaviri, 2023.

Para llevar a cabo este proyecto de exploración, comenzamos con la identificación del problema, detallando su descripción, formulando las preguntas adecuadas, justificando la importancia del estudio y estableciendo los objetivos. Luego, procedimos a elaborar el marco teórico, que incluye revisión de antecedentes, manuales teóricos, definición de conceptos, formulación de hipótesis, identificación de variables y su operacionalización.

En cuanto a la metodología ejecutada en la publicación, se ejecutó a cabo comenzando por la proyección del diseño de la indagación, la selección del método adecuado, la definición de las técnicas e instrumentos empleados, así como la determinación de la población y la muestra, formarán parte del proceso de investigación. Los resultados obtenidos se compararon con las hipótesis planteadas, lo que condujo a la elaboración de conclusiones, sugerencias, la bibliografía utilizada y los anexos pertinentes.

Capítulo I Planteamiento del Estudio

1.1. Delimitación de la investigación

Territorial

El presente estudio se realizó en la provincia de Melgar que está ubicado en el distrito de Ayaviri Puno-Perú.

Temporal

La publicación solo incluye a los profesionales abogados en la administración pública de la municipalidad provincial de Melgar - Ayaviri entre los meses de octubre – noviembre del año 2023.

Conceptual

La publicación se enfoca observar la relación de liderazgo transformador contable y la gestión edil en la municipalidad provincial de Melgar - Ayaviri 2023.

Variable independiente: Liderazgo transformacional contable

El liderazgo transformador en el ámbito contable se caracteriza por su enfoque en motivar e inspirar a los colaboradores hacia un alto rendimiento y un cambio positivo, a través de la comunicación de una perspectiva clara y el fomento de la innovación. Este tipo de liderazgo se diferencia por su capacidad para desafiar las normas establecidas y promover un entorno de trabajo dinámico, en el que se valoran tanto el desarrollo profesional como la satisfacción laboral.

Variable dependiente: Gestión edil

La gestión edil, o administración municipal, implica la planificación, ejecución y supervisión de políticas y servicios locales para mejorar la calidad de vida de los ciudadanos. Esta área de gestión abarca la asignación eficiente de recursos, la implementación de proyectos comunitarios, la coordinación de servicios públicos y la toma de decisiones que afectan el bienestar y el desarrollo de la comunidad.

Se presenta la operacionalización de variables

Tabla 1.

Cuadro de operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICE	PESO
Variable 1 LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL CONTABLE (X)	Contabilidad gubernamental	-Transparencia	a) Nunca	1
		-Presupuesto municipal	b) A veces	2
		-Rendición de cuentas	c) Casi siempre	3
		-Cumplimiento de normas	d) Siempre	4
	Estimulación inspiracional	- Metas	a) Nunca	1
		- Vocación	b) A veces	2
		- Logros	c) Casi siempre	3
		- Carisma	d) Siempre	4
	Deferencia individualizada	- Comunicación fluida	a) Nunca	1
		- Motivación	b) A veces	2
		- Proactividad	c) Casi siempre	3
		- Flexible	d) Siempre	4
	Autoridad ennoblecida	- Eficiencia	a) Nunca	1
		- Trabajo en equipo	b) A veces	2
		- Eficacia	c) Casi siempre	3
		- Persuasión	d) Siempre	4
Variable 2 GESTION EDIL (Y)	Planeación	- Misión	a) Nunca	1
		- Visión	b) A veces	2
		- Políticas	c) Casi siempre	3
		- Objetivos estratégicos	d) Siempre	4
	Organización	- MOF	a) Nunca	1
		- ROF	b) A veces	2
		- RIT	c) Casi siempre	3
		- Coordinación	d) Siempre	4
	Dirección	- Orientación	a) Nunca	1
		- Integración	b) A veces	2
		- Recursos	c) Casi siempre	3
		- Toma de decisiones	d) Siempre	4
	Control	- Corrección	a) Nunca	1
		- Supervisión	b) A veces	2
		- Desempeño	c) Casi siempre	3
		- Medición	d) Siempre	4

1.2. Planteamiento del problema

Según Ronderos (2024) la crisis de liderazgo actual se manifiesta globalmente en la incapacidad de las figuras políticas para cohesionar y guiar a sus naciones en tiempos de profunda polarización y crisis multifacética. Mientras líderes históricos como Winston Churchill y Franklin D. Roosevelt supieron unir a sus países durante conflictos y crisis económicas, hoy enfrentamos un panorama donde la falta de liderazgo efectivo es evidente tanto en la gestión de la pandemia como en la recuperación económica. Las políticas inconsistentes y la falta de audacia han exacerbado la situación, reflejándose en un liderazgo mediático que apela a las emociones más que a soluciones racionales y efectivas. Esta deficiencia se extiende a nivel nacional, donde las instituciones políticas y económicas se ven atrapadas en mediocridades y enfoques ortodoxos, sin lograr ofrecer respuestas adecuadas a los desafíos contemporáneos.

Según Omar (2011). En Perú, la concepción tradicional del liderazgo transformador contable, que coloca toda la responsabilidad de resolver problemas en los líderes, genera desconfianza, limita la participación ciudadana y dificulta la comprensión y cumplimiento de las visiones y misiones institucionales. Este enfoque centralizado también provoca confusión en la coordinación entre instituciones y resistencia al cambio, resultando en una gestión ineficiente y en la duplicación de esfuerzos. Para mejorar la situación, es esencial promover un liderazgo compartido y participativo, clarificar los objetivos institucionales, y fomentar la transparencia y la colaboración entre líderes y ciudadanos.

Según Derbal y Tachrift (2022) la gestión edil en Argelia, enfrenta una serie de problemas concretos relacionados con la cooperación ciudadana en la proyección urbana. La problemática principal radica en la ineficaz implementación de los Planes de Ocupación

del Suelo (LOP), que han sido diseñados para regular el uso del suelo y guiar el desarrollo urbano. A pesar de las leyes y decretos que estipulan la participación ciudadana en estos procesos, en la práctica, esta participación suele ser limitada y a menudo se convierte en una formalidad sin un impacto real en la toma de disposiciones. Esto ha llevado a una falta de formación entre las escaseces y preocupaciones de los ciudadanos y las políticas urbanas implementadas, resultando en un desajuste entre la planificación y la realidad del desarrollo urbano, como se evidencia en el caso del Plan de Ocupación del Suelo núm. 7 en Hammam Dhalaa, donde la falta de involucramiento efectivo de la comunidad ha contribuido al fracaso en la aplicación de los planes y a la persistencia de problemas en la gestión del tejido urbano.

Benvenuto (2015) destaca que la gestión edil enfrenta desafíos significativos debido a la globalización y descentralización en Argentina, donde el 87% de la población reside en ciudades. Este fenómeno impone una mayor carga sobre los gobiernos locales, que deben gestionar una variedad de problemas sociales, como educación, seguridad, salud y vivienda, sin contar siempre con los recursos adecuados. La descentralización ha transferido responsabilidades de las provincias a los municipios, presionando a estos para que mejoren su eficiencia en la entrega de servicios, aunque a menudo sin el apoyo financiero o la capacidad técnica necesaria. El escenario se agrava en el Gran Buenos Aires y el Gran La Plata, donde hay una alta concentración urbana, pero muchas localidades carecen de gobierno propio, lo que limita su capacidad de respuesta y desarrollo. En este contexto, se sobresale la necesidad de una gestión edil más estratégica, que fomente la participación ciudadana, garantice la transparencia, y reduzca la corrupción, al tiempo que se enfrenta el desafío de desarrollar capacidades tecnológicas y comerciales para competir a nivel global.

Ibarra (2006) manifiesta en la era actual de la sociedad del discernimiento, la gestión edil no ha evolucionado al ritmo de los adelantos científicos y técnicos, lo que impide la optimización de los servicios para los usuarios y la realización de obras municipales necesarias. Esta situación se atribuye principalmente a la ausencia de liderazgo transformador contable. Este estilo de liderazgo implica que los dirigentes estimulen, inculquen y alienten a sus partidarios para instigar cambios significativos que fomenten el progreso organizacional y, especialmente, el triunfo en la gestión edil.

Quispe (2024) refiere en la actual era de la compañía del discernimiento, la gestión administrativa no está alineada con los desarrollos positivos y científicos contemporáneos, lo que limita la optimización de las mercancías y la realización de obras municipales. Esta deficiencia se debe principalmente a la ausencia de liderazgo transformador, este tipo de liderazgo se distingue por la habilidad de los guías para motivar, inspirar y alentar a sus partidarios, impulsando transformaciones importantes que favorezcan el crecimiento organizacional y garanticen el éxito en la gestión edil.

El tema abordado se centra en la integración global del rol del contador y el liderazgo transformador, destacando su relevancia y cómo ha evolucionado a lo largo del tiempo. En la novedad, las empresas buscan líderes dentro de sus equipos para promover la productividad y fomentar un entorno laboral óptimo. Por lo tanto, resulta crucial contar con un contador que posea una perspectiva de liderazgo transformador, comprometido en encontrar soluciones efectivas para diversas situaciones. Con el fin de entender la relevancia del liderazgo transformador en el contexto contable, se inicia con un análisis de diversas perspectivas y definiciones de liderazgo propuestas por varios autores en diferentes contextos y campos. Se destaca particularmente la visión emprendedora y la importancia del trabajo en equipo como elementos fundamentales para el desarrollo de empresas sólidas y bien consideradas. Además, se busca crear conciencia sobre el rol del

profesional contable, quien no solo cumple con sus responsabilidades individuales, sino que también fomenta entornos laborales colaborativos donde todos los integrantes se sienten motivados para lograr tanto metas personales como grupales.

El principal interrogante de esta indagación apunta a determinar el nivel o la medida de correspondencia que coexiste entre el liderazgo transformador contable y la gestión edil en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri, en el ejercicio del año 2023; Centrándose en una serie de aspectos que incluyen la motivación intelectual, seguida de la inspiración estimulante, la consideración especificada y, en la parte final, la autoridad enaltecedora. En el contorno de la publicación, estas cualidades del liderazgo transformador contable, relacionadas con el proceso administrativo en la gestión gubernamental, están ausentes o son deficientes.

El proceso administrativo es fundamental para la gestión municipal, ya que se compone de etapas que incluyen la programación, la formación, la dirección y el control en el contorno de la gestión gubernamental.

Referente a la gestión municipal, la planificación no se ajusta a las diversas demandas requeridas, y, de hecho, se subestima la importancia de la organización transcendental. En caso de que exista, no se implementa de manera efectiva. En cuanto a la organización, se presentan numerosos déficits y no se lleva a cabo de manera completa.

Es relevante destacar la falta de una dirección efectiva en la gestión municipal, lo cual puede deberse a diversas razones, como la falta de conocimiento por parte de quienes lideran la institución. Como derivación de la inadecuada ejecución de este régimen de administración municipal, no se puede llevar a cabo un control eficientemente o enérgico. Estos escenarios, lejos de contribuir al progreso institucional, obstaculizan el éxito necesario para una gestión óptima.

Para proponer mejoras en la gestión municipal, es esencial comprender a fondo esta problemática. No hay otra manera de abordarla que llevar a cabo una exploración referente cómo el liderazgo transformador contable afecta la gestión municipal. Al identificar estas deficiencias, es posible plantear alternativas para mejorar la gestión municipal.

1.3. Formulación del problema

Según Vara (2010) la esencia para definir el problema en una investigación radica en el acto de cuestionar. Esto se debe a que el método científico implica la generación de interrogantes que, en un principio, son abordadas por medio de hipótesis antes de ser sometidas a una rigurosa prueba, comparación y verificación.

1.3.1. Problema general

PG: ¿Cuál es el grado de relación que existe entre el liderazgo transformacional contable y la gestión edil en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri, en el año 2023?

1.3.2. Problemas específicos

PE1: ¿Cómo se relaciona la contabilidad gubernamental con la gestión edil en la Municipalidad provincial de Melgar -Ayaviri en el año 2023?

PE2: ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la estimulación inspiracional y la gestión edil en la Municipalidad Provincial de Melgar – Ayaviri en el año 2023?

PE3: ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la deferencia individualizada y la gestión edil en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri en el año 2023?

PE4: ¿Cómo es el grado de relación que existe entre la autoridad ennoblecida y la gestión edil en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri en el año 2023?

1.4. Objetivos de la investigación

La principal tarea de los objetivos de investigación consiste en definir claramente lo que se pretende alcanzar. Ya que todo parte de la identificación de un problema que requiere solución, un objetivo se convierte en la medida tomada para enfrentar dicho problema. Establecer objetivos de investigación es crucial porque cumplen un doble propósito: entender y examinar problemas en lugar de simplemente resolverlos. (Zita, 2022).

1.4.1. Objetivo general

OG: Determinar el grado de relación que existe entre el liderazgo transformacional contable y la gestión edil en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri en el año 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

OE1: Determinar Cómo se relaciona la contabilidad gubernamental con la gestión edil en la Municipalidad Provincial de Melgar -Ayaviri en el año 2023.

OE2: Establecer el grado de relación que existe entre la estimulación inspiracional y la gestión edil en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri en el año 2023.

OE3: Encontrar el grado de relación que existe entre la deferencia individualizada y la gestión edil en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri en el año 2023.

OE4: Estimar el grado de relación que existe entre la autoridad ennoblecida y la gestión edil en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri en el año 2023.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación teórica

La elaboración de este trabajo de tesis se justifica en la necesidad de entender cómo el liderazgo transformador impacta en la gestión edil. El liderazgo transformador, caracterizado por su capacidad para inspirar, motivar y promover el cambio positivo, se ha identificado como un factor crucial en la mejora de la eficacia organizacional en diversos contextos. En el ámbito contable, este enfoque puede influir en la transparencia, la rendición de cuentas y la eficiencia administrativa. Al integrar estos conceptos en el estudio de la gestión edil, la investigación proporciona una base teórica que vincula las prácticas contables y la administración municipal con el rendimiento organizacional. Además, al abordar la relación entre las dimensiones del liderazgo transformador y la gestión edil, el estudio contribuye a la literatura existente al proporcionar nuevos conocimientos sobre cómo estos elementos interactúan y afectan el desempeño en el contexto de la administración pública.

1.5.2. Justificación práctica

Su justificación es esencial para la mejora de la gestión edil en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri. La gestión edil efectiva es crucial para la

planificación, ejecución y supervisión de políticas y servicios locales que impactan directamente en la calidad de vida de los ciudadanos. La identificación de una relación significativa entre el liderazgo transformador contable y la gestión edil puede ofrecer recomendaciones prácticas para fortalecer la administración pública, mejorar la transparencia y optimizar el uso de recursos. En un contexto donde la eficiencia en la gestión gubernamental es clave para enfrentar desafíos locales y promover el desarrollo, entender cómo el liderazgo transformador influye en la gestión edil permitirá a los responsables de la toma de decisiones implementar estrategias que mejoren la calidad de los servicios y fomenten un entorno de trabajo más colaborativo y motivador.

Capítulo II Marco Teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

Esto alude a investigaciones anteriores que están relacionadas con la imperante percepción del inconveniente de investigación y que estuvieron realizadas por diversos literatos en años pasados. Estos estudios pueden ser encontrados en salas de lectura universitarias, asociaciones expertas, entidades municipales, a su vez en la Biblioteca Nacional del Perú, además de estar disponibles en narraciones, artículos científicos, revistas especializadas, informes y otras divulgaciones. (Valderrama, 2013).

La sección sucesiva abarca los antecedentes vinculados a la investigación, proporcionando datos esenciales como el literato y el año de divulgación, los propósitos, la sistemática utilizada y, finalmente, los hallazgos obtenidos junto con las conclusiones correspondientes. Para esto, se han seleccionado los siguientes individuos:

2.1.1. Artículos científicos

Según Delgado y Gahona (2022) en su estudio denominado Impacto del liderazgo transformador en la satisfacción laboral y la intención de abandono: un estudio desde el contexto educativo, investiga la correlación entre el liderazgo transformador, investiga la satisfacción laboral y el propósito de dejar el empleo entre los maestros de educación primaria en colegios estatales de la región de Antofagasta, Chile. Para ello, se formula una pregunta utilizando herramientas previamente validadas en la literatura internacional. Los docentes se seleccionan mediante un muestreo no probabilístico basado en la conveniencia. Se realiza un análisis de datos para obtener resultados por medio del procedimiento de dos épocas en situaciones organizados. Los resultados sugieren que el guía propuesto muestra

un porte destacado para explicar tanto la complacencia laboral como la intención de abandonar el empleo. Se observa una entidad importante y negativa entre la edad y la disposición para dejar el empleo. Se obtiene la conclusión referente de que la condición de liderazgo transformador desempeña un papel crucial en el gozo laboral, y esta, a su vez, influye en la decisión de los docentes de dejar su empleo.

Murillo (2020) investigó el tema Liderazgo transformacional – transaccional y clima organizacional en un club social y de negocios en la ciudad de Bogotá, Colombia, donde los hallazgos mostraron que el clima organizacional general de la empresa fue del 78.21%, considerado como "aceptable", lo que refleja una predominancia de liderazgo transaccional (67.3%). Este tipo de liderazgo está asociado con elementos como recompensas condicionales y dirección por desigualdad activa, especialmente en asociación con el segmento de clientes al que la clasificación proporciona (prestación de servicios a los miembros asociados)." Además, se observó una correspondencia explicativa entre los estilos de liderazgo transformador y transaccional, con un factor de correlación de " $r = 0.78$, $p < 0.01$ ", lo que destaca la importancia de entender las relaciones entre los estilos de liderazgo y los aspectos variables del clima organizacional a un nivel de significancia bilateral de 0.01. Se concluyó que, aunque el liderazgo transaccional prevalece en esta empresa, es esencial que la organización pueda capacitar y desarrollar líderes que ejerzan una influencia sólida sobre sus colaboradores, y que puedan integrar aspectos de ambos estilos de liderazgo, tal como lo sugieren los resultados obtenidos.

Pibaque et al. (2022) estudio el artículo científico en mención La Contabilidad Gubernamental como Herramienta de Gestión en la Administración de los Recursos Públicos, donde aborda el tema de la gestión de recursos estatales a través del

modelo de contabilidad gubernamental. Su objetivo es proporcionar información esencial sobre este tema, resaltando que el gobierno puede mejorar significativamente su cabida para efectuar con los adeudos adquiridos si la contabilidad gubernamental está vinculada con los efectos deseados desde la etapa de planificación de acciones y la evaluación del presupuesto obligatorio para llevar a cabo estos objetivos. El propósito es evolucionar de una simple retribución de capitales a una orientación que evalúe tanto la eficacia en la retribución de capitales como los resultados obtenidos a través de su gestión. Se aplican las técnicas de Inducción – Suposición, basados en la lógica para emitir razonamientos. Su primordial aplicación está relacionada especialmente con el argumento, alcanzando a la conclusión de que la contabilidad gubernamental es esencial para crear criterios comunes que permitan evaluar el ejercicio del gobierno en requisitos económicos y contables. Asimismo, se enfatiza que, en la Gestión y Administración Pública, el objetivo principal es administrar los recursos del Estado para ofrecer productos de eficacia que satisfagan las insuficiencias de los habitantes, tales como instrucción, vigor y seguridad, entre otros.

Tomaylla (2021) presento su estudio Liderazgo de la gestión edil periodo 2018-2020, desde la perspectiva de los ciudadanos y servidores de la municipalidad de Abancay. Tuvo el fin de analizar el nivel de liderazgo en la gestión municipal durante el período 2018-2020, la publicación se basó en una indagación de nivel explicativo de carácter básico, utilizando un diseño transversal no experimental. Se empleó un enfoque cuantitativo para obtener resultados objetivos, utilizando dos cuestionarios específicos: uno dirigido a los funcionarios públicos y otro a los ciudadanos, abordando aspectos como la seguridad ciudadana, el mantenimiento de espacios públicos, la realización de obras públicas y el sistema de impuestos. Estos

cuestionarios fueron gobernados a una muestra que incluyó a 172 funcionarios públicos, tanto designados como contratados, y a 245 ciudadanos. Es importante destacar que el tamaño de la muestra fue determinado utilizando un método de muestreo probabilístico estratificado. Para contrastar las hipótesis, debido a la naturaleza comparativa del estudio con datos ordinales, se aplicó la prueba U de Mann-Whitney. Los efectos inferenciales mostraron que, según el aspecto de los ciudadanos, el liderazgo en la gestión municipal fue considerado inadecuado en un 88%, mientras que los funcionarios públicos indicaron que fue adecuado en un 53.9% y 23.26%, respectivamente. El examen inferencial reveló una disparidad significativa en las percepciones entre ambas categorías de participantes.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Díaz y Valarezo (2022) presento su trabajo de exploración titulada El impacto de las Normas Internacionales de Contabilidad para el sector público y la razonabilidad en la información financiera presentada en el Municipio de Ambato, con el fin relevante de su publicación es comprender el efecto producido el cual realizó una exhaustiva evaluación de la transparencia en la información financiera de la Municipalidad de Ambato mediante un proceso que integra las Normas Técnicas de Contabilidad Gubernamental con las Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público. Para llevar a cabo este análisis, se emplearon fichas de observación que permitieron examinar en detalle los estados financieros del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Ambato, así como la información divulgada por dicha entidad, con el fin de calcular tanto el índice DIFI como el factor de Sorensen-Dice. Estos enfoques metodológicos permitieron evaluar el impacto de la ejecución de las Normas Internacionales de Contabilidad para el sector público y revisar el grado de cumplimiento de las Normas Técnicas de

contabilidad gubernamental y evaluar el índice de (DIFI). Se determinó que la adopción de estas normas internacionales ha tenido un impacto del 33%, lo cual es considerable debido a la falta de homologación entre las normas internacionales y las ecuatorianas. Además, se observó que la pureza de la información prestamista en el GAD Municipalidad de Ambato es deficiente, ya que no se publica toda la información considerada importante para este estudio según los criterios del índice DIFI. Esta falta de publicación genera una falta de registro por parte de las autoridades responsables y obstaculiza el acceso a la averiguación por un trozo de la localidad para su revisión y verificación.

Grueso (2023) presenta por título de su investigación Diseño de un modelo contable y financiero para mejorar la gestión de la droguería Farma Hasem ubicada en barrio el Rosario, del municipio de San Juan de Pasto Nariño, Colombia, hace énfasis la contabilidad dentro de las organizaciones desempeña un papel crucial en su rentabilidad y estabilidad. Sin embargo, es frecuente localizar que las pequeñas proveedoras no cuentan con una gestión contable adecuada, ya sea porque algunos empresarios desconocen su importancia o posponen su implementación debido a la escasez de recursos. Este es precisamente el asunto de la Droguería Farma Hasem, una micro asociación dirigida por su dueña que carece de cualquier tipo de registro contable y bancario. Por este motivo, esta indagación tiene como objetivo desarrollar y crear un sistema contable de implementación sencilla que asegure la permanencia de la sociedad. Esto facilitará el acceso a datos precisos y actualizados que respalden la toma de providencias.

Leon (2023) expuso su investigación denominada Liderazgo transformacional y desempeño docente de una institución educativa de la ciudad de, Guayaquil, 2022. tuvo como objetivo examinar cómo la ausencia de liderazgo transformador afecta

el ejercicio docente en una institución formativa en Guayaquil en 2022. La técnica disponible fue de hábitat descriptiva, adoptó un diseño no experimental y correlacional. La muestra comprendía 35 profesores y 2 directivos, a quienes se les aplicaron cuatro preguntas elaboradas por el autor y validadas por expertos. Estos cuestionarios evaluaron tanto a los directivos como a los docentes, tanto en términos de evaluación como de autoevaluación. Para el estudio de los datos, se manejó el software estadístico IBM SPSS STATISTICS. Los resultados indicaron una correlación débil (0.350) entre las variables de liderazgo transformador y la ocupación docente. Esto implica que el liderazgo practicado por las autoridades de la institución se encuentra en un nivel moderado, lo que, a su vez, está afectando negativamente el desempeño docente. Se propone a los líderes del establecimiento educativa que adopten los conceptos del liderazgo transformador. Esto les posibilitará inspirar a los profesores para que se involucren en el trabajo colaborativo y se sientan facultados en sus roles.

Delgado y Gahona (2022) presentó el tema Impacto del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral y la intención de abandono: un estudio desde el contexto educativo. Este estudio investiga la correlación entre el LT, la SL y la finalidad de renunciar al trabajo (IDT) dentro del entorno de los maestros de educación primaria en instituciones públicas de la región de Antofagasta, Chile. Se desarrolla un cuestionario utilizando herramientas validadas en la literatura internacional. Los sujetos de estudio son maestros elegidos a través de un muestreo no aleatorio basado en la conveniencia. Para analizar los datos, se utiliza la técnica de dos períodos en igualdad estructurales. Los resultantes indican que el modelo planteado muestra una notable habilidad para entender la satisfacción en el trabajo como la finalidad de dejar el empleo. Se observa una correlación negativa y explicativa entre la edad y

la disposición para abandonar el compromiso. Se sugiere que el LT desempeña un rol crucial en el grado de satisfacción laboral, lo cual, influye en la disposición de los docentes a dejar su trabajo.

Chinchay y Chávarry (2021) presento el tema Liderazgo en el sector público. El estudio se enfoca en una revisión bibliográfica teórica que examina la literatura existente sobre el liderazgo en el ámbito del sector público, El objetivo de este trabajo es investigar los manuales teóricos más importantes relacionados con el liderazgo organizacional, ahondando en sus raíces históricas y en los principios tanto retroceso como simultáneos. La metodología manejada es descriptiva y no experimental, con una dirección cualitativa, basado en el estudio teórico y en una exploración fundamentado sobre el liderazgo en el sector público. Los resultados señalan que existen una variedad de paradigmas sobre el liderazgo, Han sido respaldados a lo largo del tiempo por un mínimo de cinco disciplinas: ciencia política, administración, sociología, psicología y antropología. Basándose en las terminaciones del estudio, se establece que el liderazgo rescata un documento principal en la administración pública, dado que tiene un impacto crucial en el desempeño y la satisfacción de los empleados.

Riquelme et al. (2020) en la revista universitaria El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos. Una revisión de la literatura, En este trabajo se examinan, desde un enfoque conceptual, el liderazgo y la administración, centrándose en la cultura organizacional y el asunto de toma de decisiones. El objetivo es desarrollar un enfoque holístico para resolver situaciones complejas. Como consecuencia, se desarrolla un guía de liderazgo comprensivo que propone conexiones generales entre la estructura de la unidad directiva, la cultura empresarial, la analogía con la alta dirección, el proceso de decisión y los enfoques

de liderazgo tanto transformacional como transaccional. Se plantea una posible correlación entre la eficacia del liderazgo y las situaciones generales, aunque esta asociación no se haya observado directamente en el análisis teórico.

Cepeda (2019) en su artículo Sistema y desarrollo del liderazgo en la sociedad actual da a conocer que el liderazgo es un tema bastante difícil, Es tan complejo que resulta imposible establecer un forma único para una distribución específica. A continuación, desde mi punto de vista personal y fundamentado en mi trayectoria como director de una institución educativa pública, intento elaborar una definición basada en los principios de liderazgo establecidos por Daniel Goleman. Este es un intento de ofrecer una interpretación práctica de un concepto bastante complejo que es fundamental para alcanzar de manera positiva y eficiente los objetivos institucionales.

2.1.3. Antecedentes nacionales

Ávila (2019) en su exploración Liderazgo transformacional y gestión municipal; Municipalidad Provincial de Huaraz, año 2018. presento por propósito analizar la asociación entre la influencia idealizada conductual y la administración. Los efectos revelan un factor de semejanza de 0.906, lo que señala una correlación altamente fuerte. En síntesis, se confirma una conexión positiva y relevante entre la atribución ensalzada conductual y la administración en los empleados de la Municipalidad.

Cuzcano (2019) muestra su investigación Liderazgo transformacional y compromiso organizacionales de la institución educativa Elías Aguirre Romero 7224, villa el salvador – 2019. Con el fin importante de esta investigación de evaluar la correlación entre el LT y el encargo organizacional en los trabajadores de la institución aludida. En relación con la metodología, el artículo adoptó un enfoque

básico con un diseño cuantitativo no experimental y de corte perpendicular. La población objetivo fue de 53 colaboradores. Dada la accesibilidad de la población, no se consideró necesario utilizar una muestra. Se recopilaban datos mediante dos cuestionarios validados y fiables, con factores alfa de Cronbach de 0.940 para LT y 0.945 para encargo organizacional, garantizando la calidad de los datos. Los resultados indicaron una semejanza moderadamente significativa como es el liderazgo transformador y el compromiso organizacional ($\rho=0.661$; $\text{Sig.}=0.000$), indicando que un progreso en el LT está asociado con un mayor compromiso de los colaboradores.

Villegas (2022) expuso el tema denominado Implementación de un sistema de control previo en la información contable en una Municipalidad Provincial, Perú 2022. El cual presento como fin el principal de examinar y describir los desafíos derivados de la ausencia de un gobierno de intervención previo sobre la indagación contable en un concejo del norte. Este estudio, realizado con un enfoque cualitativo y un diseño fenomenológico, se basó en entrevistas semiestructuradas con tres participantes seleccionados. Se empleó una guía de entrevista para obtener información relevante sobre la ejecución de un sistema de inspección previo en una Municipalidad Provincial. Los efectos, analizados mediante la habilidad de triangulación, revelaron que la falta de este sistema afecta negativamente el trabajo contable, con expedientes incompletos generando quejas y retrasos. Se sugirieron acciones como una revisión minuciosa de expedientes, aunque se reconoció el riesgo de sobrecargar el trabajo. Se consuma en la necesidad de implementar una técnica de control previo para abordar estos problemas de manera más efectiva.

Baquerizo y Velasquez (2023) estudio el tema La contabilidad gubernamental y la gestión de tesorería de la municipalidad provincial de Arequipa, 2021. Con el

propósito de instituir la asociación entre estas dos variables. Se utilizó el método científico en un diseño descriptivo-correlacional con un guía aplicado. Llevó a cabo una encuesta dirigida a un conjunto de 50 empleados municipales para reunir información. Los resultados mostraron que el 88% de la contabilidad gubernamental y la gestión de tesorería se encontraban en un nivel intermedio, mientras que el 12% alcanzó un nivel destacado. La hipótesis se corroboró con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,811 y un valor p de 0,000, lo que indica una asociación directa y significativa entre las variables. Se concluyó que, a medida que mejora la contabilidad gubernamental, también se eleva la gestión de tesorería. Se sugiere la divulgación de los resultados y la implementación de estrategias para reforzar las competencias y habilidades del municipio en ambos ámbitos.

Reátegui (2021) En su tesis Modelo innovador para desarrollar liderazgo transformación en la gestión de la Provincia de san Martín, 2020, menciono el nuevo enfoque para fomentar el LT en la administración municipal de la provincia de San Martín en el año 2020, El objetivo de la tesis fue presentar un enfoque novedoso para fomentar el liderazgo transformador en la gestión municipal. se trasladó a cabo utilizando un diseño descriptivo-propositivo y se aplicó en un contexto aplicado. La muestra incluyó a 2 funcionarios con cargos directivos, 11 gerentes y 66 colaboradores. Los datos se recopilaron mediante encuestas. Se concluyó la necesidad de plantear un modelo creador en aras de fomentar el LT en la Municipalidad y desencadenar cambios sustanciales en áreas críticas como la Alcaldía, la Gerencia de Administración, la Gerencia Municipal y la Gestión del Talento, se propone una estrategia de gestión centrada en el uso estratégico de herramientas de coaching. Este enfoque integral se concentrará en el desarrollo personalizado de habilidades de liderazgo transformador, cultivando una visión

estratégica, capacidad de inspiración, gestión efectiva del cambio y fortalecimiento del trabajo en equipo. A través de programas de coaching adaptados a las necesidades específicas de cada nivel de liderazgo y área funcional, se espera crear un medio propicio para el desarrollo y la innovación, permitiendo así alcanzar los fines sólidos de manera más efectiva y sostenible.

Tomaylla (2021) presento el tema Liderazgo de la gestión edil periodo 2018-2020, desde la perspectiva de los ciudadanos y servidores de la municipalidad de Abancay, con el fin importante del estudio fue evaluar el nivel de liderazgo en la administración municipal durante el periodo 2018-2020, A partir el punto de vista de los habitantes y los empleados de la municipalidad de Abancay, se basaron en un estudio básico de nivel explicativo, con un diseño transversal no experimental. El enfoque cuantitativo se utilizó con el fin de obtener resultados objetivos, para lo cual se desarrollaron dos cuestionarios específicos: uno dirigido a los empleados públicos y otro a los ciudadanos. Se aplicaron cuestionarios que cubrían aspectos como limpieza pública, seguridad ciudadana, realización de obras públicas y sistema de tributación. Se encuestó a una muestra de 172 empleados públicos y 245 ciudadanos, utilizando un método probabilístico estratificado para establecer el tamaño de la muestra. Para contrastar las hipótesis en este estudio comparativo con datos ordinales, se empleó la prueba U de Mann-Whitney. Los hallazgos mostraron que, según los ciudadanos, el liderazgo de la gestión municipal fue considerado inadecuado en un 88%, mientras que los empleados estatales indicaron que fue adecuado casi siempre o siempre en un 53.9% y 23.26%, equitativamente. El estudio de inferencia verificó la existencia de una discrepancia considerable entre las percepciones de los dos conjuntos de participantes.

Miranda (2023) en su investigación Liderazgo transformacional y gestión municipal de la municipalidad provincia de Grau, 2020. La intención principal de esta investigación fue establecer una correlación positiva entre el "LT" y la "gestión municipal" en la Municipalidad Provincial de Grau en el año 2020. Se estableció una asociación se exploraron las relaciones entre las variables de interés empleando una orientación cuantitativa correlacional, mediante un diseño transversal no experimental. Fue representada la población estudiada por funcionarios públicos de la Municipalidad, con una muestra de 37 empleados. Los datos se recolectaron mediante encuestas y cuestionarios validados por tres expertos. La seguridad del instrumento fue alta (Alfa de Cronbach = 0.965). Los resultados, analizados con Excel y SPSS V25, mostraron una correlación positiva demostrativa entre el LT y la gestión municipal (Rho Spearman = 0.687, $p=0.000$). Además, el 59.5% de los encuestados consideraron aceptable el LT de la autoridad edil, mientras que el 62.2% calificaron la gestión municipal como regular.

Ávila (2019) en su investigación Liderazgo transformacional y gestión municipal; Municipalidad provincial de Huaraz, año 2028. Tuvo el objetivo primordial de establecer la asociación entre la gestión municipal y el LT en la Municipalidad Provincial de Huaraz durante dicho año, Esta exploración se adhiere a una orientación cuantitativa y emplea un diseño de indagación no experimental de naturaleza correlacional. Se formaron sujetos de estudio son los empleados de la Municipalidad, considerando que son quienes tienen una experiencia directa del liderazgo transformador y, por ende, son los más adecuados para expresar su opinión sobre la gestión municipal. El grupo de estudio consistió en 61 empleados designados de la municipalidad mencionada, seleccionados mediante un muestreo causal. Según los resultados obtenidos por el autor, el 80.3% de los trabajadores de

la Municipalidad consideraron que el LT era bueno, y el 82% calificó la gestión como buena. Estos hallazgos sugieren la figura de una correlación significativa y directa, apoyada por un factor de correlación de Spearman (ρ) de 0.954. Se concluyó que el LT practica una atribución importante y directa en el encargo de la Municipalidad de Huaraz, ya que inspira a los empleados a optimizar sus habilidades y ejercicio laboral. Esta motivación surge de la percepción de las gestiones y el trato de los líderes hacia los empleados, mostrando preocupación por su riqueza y el progreso de sus portes.

Hurtado (2020) presento la investigación denominada Influencia del liderazgo transformacional en la gestión administrativo según los trabajadores de la municipalidad distrital de Umari, Huánuco – 2019. la intención primordial de su estudio fue examinar cómo el LT influyó en la gestión administrativa, el contrato a la percepción de los empleados de la Municipalidad Distrital de Umari, en Huánuco, durante el año 2019. La muestra consistió en 40 empleados de la Municipalidad. Este estudio fue de transversal y analítico, naturaleza correlacional, observacional, prospectivo. Se manejó la técnica de encuesta, empleando el Pregunta de Liderazgo transformador basado en el nivel de Likert como instrumento de recolección de fichas. Los hallazgos indicaron que el 65% de los empleados que experimentaron liderazgo transformador también mostraron una gestión administrativa efectiva. Además, según las diferentes dimensiones evaluadas, el 62.5% de los empleados con LT demostraron una buena planificación en la gestión administrativa, el 60% mostraron una buena organización, el 67.5% demostraron una buena dirección y el 60% mostraron una buena inspección en la gestión administrativa. En terminación, el estudio reveló que el LT tiene una mejora

reveladora en la gestión administrativa según la percepción de los funcionarios de la Municipalidad, con un valor p de 0.000.

2.1.4. Antecedentes regionales y locales

Atamari (2018) su tesis Auditoría gubernamental y gasto público en la Municipalidad provincial de Azángaro – Puno, Periodo 2021, tuvo como objetivo establecer la asociación entre la auditoría gubernamental y el gasto público en la municipalidad provincial de Azángaro, ubicada en Puno, durante el periodo 2021. A la fecha, las dificultades financieras en los distintos niveles de gobierno, ya sean locales, regionales o nacionales, son recurrentes y constituyen un desafío constante. Existen antecedentes preocupantes en sectores gubernamentales donde la gestión financiera y la corrupción representan obstáculos significativos para el desarrollo del país. Uno de los principales factores que contribuyen a estos problemas es el comportamiento de los empleados públicos, quienes, en muchos casos, aprovechan su posición para obtener beneficios personales en lugar de velar por la fortuna de la comunidad, lo que afecta el uso correcto de los capitales públicos de la fase. La auditoría gubernamental surge como una herramienta vital para identificar prácticas incorrectas y malos direccionamientos de las fortunas estatales realizados por funcionarios públicos cruzando de evaluaciones objetivas, críticas e integrales. Además de detectar irregularidades, la auditoría también contribuye a implementar medidas preventivas destinadas a reducir al mínimo posible los errores y las prácticas corruptas dentro de las instituciones. El propósito es lograr la eficiencia y la seguridad en el logro de los fines y metas establecidos, en conformidad con las normativas legales aplicables. La publicación es de tipo básico, con un diseño que no incluye experimentación. La población examinada consiste en 30 individuos

actualmente empleados en la municipalidad provincial de Azángaro. Se esgrimió un cuestionario como método para acumular datos de los funcionarios públicos de la municipalidad. Conclusiones obtenidas se expondrán a continuación.

Cutipa (2023) en su investigación titulada: Control interno y su repercusión en el área de tesorería de la región – Puno, periodo 2021. planteó por intención principal de examinar el control central y su influencia en el departamento de oficina del Gobierno Regional de Puno durante el año 2021. Los objetivos específicos abarcan analizar la diligencia de normativas legales e instrucciones de inspección interno, así como evaluar su influencia contable y en el área de tesorería. La metodología es cuantitativa, con un diseño descriptivo y no experimental. La muestra incluyó a 30 empleados de gestión contable, de tesorería y de control interno en la administración regional de Puno, encuestados. Los resultados revelaron que el 74.9% considera que las normativas legales tienen un impacto positivo en tesorería, promoviendo eficiencia, eficacia y confiabilidad en las acciones contables. El 62.1% opinó que los procedimientos de control interno mejoran la funcionalidad y gestión contable. Respecto al control interno contable, el 100% consideró que los registros financieros son fiables y las operaciones se realizan eficientemente.

Velasquez (2020) en su exploración titulada Liderazgo transformacional: evaluación y características de la universidad Unap. El liderazgo puede manifestarse de dos formas principales: directivo o participativo, involucrando la interacción del líder con sus colaboradores en un entorno de respeto, donde se consideran las emociones, valores y metas a largo plazo de estos últimos. Dada la importancia de este tipo de liderazgo para el buen funcionamiento de las clasificaciones, se llevó a cabo una revisión bibliográfica con el propósito de resumir algunas teorías relacionadas con el concepto de liderazgo transformador y su relevancia para la

evolución y progreso de las distribuciones. La metodología empleada consistió en el reconocimiento bibliográfico, utilizando el enfoque hermenéutico. Se llevaron a cabo búsquedas en diversas bases de datos de acceso abierto, como Google Scholar, Scielo, Dialnet, ScienceDirect, DOAJ, Redalyc, entre otras. Los criterios de selección incluyeron países latinoamericanos, palabras clave relevantes y años de publicación. Después de esta revisión, se concluyó que el liderazgo transformador puede ser laborioso en cualquier tipo de colocación, ya que implica convertir a los colaboradores en individuos creativos, motivados, comprometidos e fichados con los objetivos de la formación. Este tipo de liderazgo se diferencia del liderazgo transaccional, que es más común en la actualidad y se centra en la supervisión, organización y rendimiento del grupo, donde el líder fomenta la conformidad de sus seguidores a través de recompensas o castigos.

Mamani (2021) presento en su indagación titulada: Liderazgo transformacional y su influencia en gestion de los funcionarios de la municipalidad distrital de Caracoto provincia de San Román – 2019. con el propósito primordial del estudio de analizar la influencia del LT en el rendimiento de la gestión municipal, llevado a cabo por los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Caracoto, ubicada en la provincia de San Román, durante el año 2019. Para este fin, se adoptó un enfoque cuantitativo utilizando el método científico con un diseño no experimental y correlacional. La muestra incluyó a 40 empleados de la municipalidad, a quienes se les administró un cuestionario como instrumento de recolección de datos para evaluar su percepción sobre el LT y su impacto en el desempeño organizacional. Los resultados obtenidos revelaron que aproximadamente el 38% de los trabajadores, especialmente los obreros, señalaron que sus jefes inmediatos les

inspiran respeto con frecuencia, lo que refleja una influencia idealizada. Del mismo modo, alrededor del 50% de los obreros indicaron que sus jefes les generan confianza con frecuencia, lo que evidencia la influencia de la motivación inspiracional. Sin embargo, otros sectores como las secretarías, el personal administrativo, el equipo de limpieza y los serenos expresaron que sus superiores no ejercen el liderazgo transformador, y no se observa una influencia significativa de la circunspección individualizada y la instigación individual en ellos. En conclusión, se determinó que el liderazgo transformador tiene un efecto notable y directo en el nivel de gestión municipal de los trabajadores administrativos de la Municipalidad. No obstante, se observa que no todos los funcionarios reciben este tipo de liderazgo por parte de sus superiores.

Quispe (2020) en su tesis de grado Liderazgo transformacional desde una perspectiva adventista, En la actualidad, Se ha observado una amplia gama de investigaciones empíricas realizadas tanto por autores adventistas como no adventistas que se basan en los principios del LT. Aunque este tipo de liderazgo no se menciona directamente en encuentran estudios sobre liderazgo en la Biblia ni en las obras de Elena G. de White, el fin de esta tesis es estudiar las indagaciones de ambos grupos de autores sobre el liderazgo transformador, comparando cómo emplean la Biblia para respaldar sus manuales. La metodología empleada incluye una revisión bibliográfica semejante, donde se examinan los conocimientos y los fundamentos teóricos del liderazgo transformador y se analiza la aplicación de ejemplos bíblicos y los mensajes de Elena G. de White. En resumen, se concluye que los autores adventistas no discrepan de las significaciones se consultaron autores no adventistas acerca del liderazgo transformador, y se ratifica la fiabilidad de los modelos presentes en la Biblia y en los escritos de Elena G. de White, lo que

sugiere que el liderazgo transformador puede ser aplicado tanto en prácticas como en indagaciones en cualquier tipo de institución.

Mamani (2022) investigo el tema: Calidad de servicio y satisfacción de los usuarios de las bibliotecas de la región Puno 2020. en la investigación, por necesidad, ha buscado establecer la asociación entre el liderazgo y la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Puno durante el año 2022. Debido a la falta de conocimiento de las autoridades en cuanto a la gestión administrativa en el ámbito público, esta indagación se enfocó en un diseño no experimental de tipo correlacional, con un dirección cuantitativa y método hipotético-deductivo aplicado. Se seleccionó una muestra de 150 trabajadores administrativos para participar en el estudio, a quienes se les administró un cuestionario diseñado específicamente para esta investigación. Los resultados de las encuestas fueron tabulados de manera descriptiva. Los resultados mostraron que la asociación entre el liderazgo y la gestión administrativa es de 0.3931, lo que sugiere que el 39.31% de la variabilidad en el liderazgo entre los empleados de la municipalidad de Puno puede explicarse por la gestión administrativa que realizan. En resumen, se concluyó que las variables analizadas en la entidad municipal están relacionadas, ya que se obtuvieron valores significativos. Además, El análisis reveló un factor de asociación de 0.627, denotando una asociación positiva entre las variables de liderazgo y gestión administrativa. Además, se observó un nivel de significancia de 0.000, indicando que esta asociación es estadísticamente significativa, ya que es menor que el umbral estándar de 0.05.

Gilt (2021) exploró el tema El liderazgo del alcalde y su incidencia en la gestión administración de la ciudad de Patambuco en su primer año de gestión, 2019. con el propósito de promover el bienestar y progreso de la comunidad, se busca sugerir

a los empleados y al alcalde actual que tomen medidas para corregir los errores y mejorar la gestión administrativa municipal, la cual está influenciada por el estilo de liderazgo del alcalde. Se investigaron los antecedentes relacionados con el avance de ambas variables, junto con los conceptos relacionados con el liderazgo y la gestión administrativa en el ámbito municipal. El principal objetivo fue establecer la conexión entre el liderazgo ejercido por el alcalde y la gestión administrativa llevada a cabo en la Municipalidad en su primer año de mandato en 2019. La metodología manejada fue de tipo cuantitativo, con un enfoque descriptivo, correlacional y explicativo, ya que las variables no fueron manipuladas y se observaron los eventos en su argumento para fundar y explicar la asociación entre ellas y responder a las preguntas de investigación. Estas preguntas fueron organizadas y sistematizadas, y se contó con una población y muestra de 37 empleados de la Municipalidad. Se manejó la técnica de encuesta para seleccionar datos, donde se administró una pregunta con preguntas determinadas, y a continuación se empleó el software SPSS 25.0 para examinar los datos obtenidos. A continuación, los resultados fueron interpretados, comparados y discutidos con los autores.

2.2. Bases teóricas

El análisis sistemático y conceptual de las proposiciones clave que manifiestan está inquiriendo constituye los fundamentos teóricos. Debemos ser conscientes de que una teoría es un esclarecimiento de manera metodología de por qué suceden algunos anómalas. Las teorías nos ayudan a comprender y explicar la situación. Todos los componentes trabajan juntos sin ningún conflicto aparente es por ello que son sistemáticas (Vara, 2010).

2.2.1. Liderazgo transformacional contable

Según Manrique y Gonzalez (2023) el liderazgo transformador en el ámbito contable es un estilo de liderazgo que se orienta en motivar y elevar el rendimiento del equipo a través de una visión inspiradora, entusiasmo, y compromiso con la mejora continua. Los líderes transformacionales comunican una perspectiva clara del futuro, fomentan la innovación y creatividad en la resolución de problemas, se dedican al progreso personal y competitivo de sus empleados, y proporcionan apoyo personalizado para alcanzar metas y superar desafíos. Este enfoque no solo busca cumplir con las obligaciones contables tradicionales, sino también elevar el estándar del equipo y promover un entorno de crecimiento y excelencia.

En el ámbito de la contabilidad gubernamental, el liderazgo transformador es esencial para guiar y motivar al equipo hacia una gestión financiera eficiente y transparente. Este tipo de liderazgo impulsa una visión inspiradora sobre la calidad de la contabilidad en la dirección pública, fomenta la innovación en procesos contables, y apoya el desarrollo profesional del equipo. Al integrar la contabilidad gubernamental como una dimensión de liderazgo transformador, se mejora la exactitud y eficacia en el encargo de recursos públicos, se promueve una cultura de responsabilidad y transparencia, y se alinean los objetivos del equipo con las metas estratégicas de la municipalidad (Tapia & Antequera, 2020).

2.2.1.1. Contabilidad gubernamental

Refiriendo a Medina y Morocho (2015) la relevancia de la contabilidad gubernamental radica en su capacidad para supervisar los capitales económico-financieros otorgados a las entes públicas por el gobierno central, que constituyen una parte del presupuesto general del Estado. Los representantes de supervisar estas

entidades emplean este instrumento para supervisar y hacer transparente la gestión de los recursos, además de tomar decisiones que estén en consonancia con el desempeño de la misión corporativa en favor de la sociedad. Además, facilita la evaluación de la virtud y eficiencia de las diligencias realizadas por los funcionarios públicos al medir el cumplimiento presupuestal y el logro de los fines institucionales.

Esta normativa establece los principios básicos para la exploración de operaciones y la presentación de fases financieros, programáticos y presupuestarios en los entes del sector público. Meza (2022) el propósito de la contabilidad administrativa permanece en proporcionar una visión precisa y claridad de la situación cooperativa de crédito, el estado del patrimonio, los efectos y la realización de la suposición (Arroyo, 2015).

Para Nobes (2017) es un método empleado para registrar las transacciones financieras y presupuestarias que inciden en la economía de un gobierno, generando sistemáticamente indagación financiera del suposición. Además, vincula y compara los cuadros contables del sector estatal y privativo con el fin de aclarar y entender las discrepancias contables y la información económico-financiera en diferentes ámbitos de aplicación.

El Plan Consolidado de Contabilidad Gubernamental, o Texto Ordenado del Plan Contable Gubernamental, afirma que la contabilidad gubernamental busca constantemente mejorar la adquisición de decisiones en diferentes sectores y niveles del gobierno. En resumen, su principal meta es optimizar las técnicas de adquisición de decisiones en todas las áreas gubernamentales. Se alcanza este objetivo mediante la adecuada captura y tratamiento de los servicios llevados a

capataz por las entidades gubernamentales, lo que posibilita la producción de informes contables en tiempo y forma. Estos informes son fundamentales para asegurar la limpieza en la comisión de los capitales públicos y para rendir cuentas sobre el logro de los fines sociales. (Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), 2020).

Mayorga et al. (2020) efectuaron una exploración denominada La Influencia de la Contabilidad Gubernamental en el Desarrollo Económico de Ecuador, con el fin de examinar el fundamento figurado que sustenta la contabilidad gubernamental conforme a las (NICSP). El estudio empleó un enfoque mixto de nivel descriptivo, utilizando métodos documentales bibliográficos y de campo, adoptando un enfoque deductivo. La cogida de información se facturó a cabo de la revisión de documentos. Entre los efectos obtenidos, se encontró que la contabilidad gubernamental contribuye a mejorar el asunto de ejecución de los ejercicios presupuestarios en 26 instituciones ecuatorianas responsables de administrar los capitales asignados a entidades públicas, centrándose en la eficacia, eficiencia y economía. Se comprende que la relevancia de la contabilidad gubernamental reside en proveer datos presupuestarios, financieros y de programas para respaldar la toma de decisiones de acuerdo con los planes establecidos. Es relevante señalar que la modulación de la contabilidad gubernamental con las (NCSIP) podría impactar en los principios y regulaciones vigentes; no obstante, su adopción resultaría en una mayor capacidad en la administración de los procedimientos contables del sector público.

Mendoza et al. (2018) formularon a cabo una indagación con la intención de evaluar la jerarquía de la contabilidad gubernamental en la gestión administrativa del sector estatal. El estudio adoptó un enfoque mixto de nivel descriptivo, empleando

métodos documentales bibliográficos y de campo, basándose en un enfoque deductivo. Se manejaron artículos científicos y recursos en línea para recopilar la averiguación necesaria. Los datos examinados sugieren que la diligencia de la contabilidad gubernamental en el ámbito público sería ventajosa para la sumisión de cálculos y la supervisión de los recursos, al mejorar los procedimientos de ejecución presupuestaria. La contabilidad gubernamental facilita el manejo de datos financieros, presupuestarios y de programas para respaldar la toma de disposiciones en asociación con la asignación y gestión de capitales, lo que ayuda a mantener o mejorar el desempeño y la eficiencia durante el período fiscal.

Este estilo de liderazgo comprende cuatro componentes fundamentales que están intrínsecamente relacionados entre sí. (Bass y Avolio, 1995). Basándose en los éxitos alcanzados en cada una de estas cuatro áreas fundamentales, que teóricamente operan de manera independiente, es factible desarrollar varios modelos de liderazgo transformador.

2.2.1.2. Estimulación inspiracional

Así que Bass (1985) La noción de motivación inspiracional busca promover la creatividad del sujeto y fomentar la innovación al desafiar las convenciones establecidas. También incluye incentivar a las personas a generar nuevas ideas y tomar responsabilidad en sus tareas laborales. En definitiva, el propósito es motivar al equipo a esforzarse, ser creativos y descubridores, y mejorar sus destrezas intelectuales a través del análisis crítico, tanto de forma colectiva como propio, lo que les permitirá descubrir enfoques nuevos para los desafíos diarios. Asimismo, según Álvarez (2010) la motivación intelectual implica el continuo desarrollo

competitivo de los maestros, lo que les permite hostigar su mismo desarrollo personal y emplear nuevas tecnologías en su labor educativa.

Posteriormente, el educador reflexiona sobre su enfoque pedagógico, identifica tanto sus puntos fuertes como áreas de mejora, y se esfuerza por superarlas. Para lograr este objetivo, necesitará realizar investigaciones y contar con el soporte de sus colegas. González (2008) argumenta un líder que promueve el crecimiento sabio en sus partidarios es aquel que ofrece perspectivas originales y soluciones creativas a los retos. Esto se carga a que la tonificación intelectual se determina por su habilidad para ofrecer enfoques innovadores y encontrar respuestas a los problemas. Mendoza et al. (2018) igualmente sugieren que el líder motive a los demás a desenvolver el pensamiento calificador y a mejorar sus propias habilidades.

El líder se dedica más a fomentar la motivación intelectual al colaborar con los partidarios para que desarrollen sus habilidades importantes y superen los desafíos a corto plazo. Motiva a los seguidores para que se responsabilicen de sus propias ideas, creatividad y dificultades. El líder facilita que los seguidores identifiquen sus propios valores y convicciones, lo que les ayuda a ser más competentes y lograr el éxito al promover su capacidad fomenta el pensamiento creador y creativo, alentándolos a discutir sus propias suposiciones. En este horizonte, el líder se esfuerza por promover la creación y la creatividad en los demás desafiando las normas y los métodos de trabajo establecidos, estableciendo así un cercano propicio para nuevas ideas y la reevaluación de los problemas existentes.

El líder valora el término de ideas y la diversidad de sentencias, incluso aquellas que aplazan de las suyas. En el ámbito educativo, que es el enfoque de este artículo respecto a los expertos, el liderazgo transformador ha sido últimamente afiliado por

estas instituciones íntegro a su énfasis en fomentar las crónicas personales entre profesores y administradores. El investigador como James (1978) presentan ambos autores sostienen que existen estilos bastante diferentes que destacan diversas perspectivas. Argumentan que, dentro del ámbito de las interacciones entre guías y partidarios, el liderazgo transformador, así como el liderazgo transaccional se complementan mutuamente.

Como Fischman (2015) debido a la claridad de visión y la habilidad persuasiva de estos líderes al compartir su pasión y determinación, su destreza para comunicar visiones significativas les permite involucrar a otros como segmentos enredados y activos de la clasificación. Esto se relaciona al impacto emocional que un líder ejerce en sus partidarios, motivándolos e inspirándolos, y proporcionándoles intención y desafío en su trabajo. En un dispositivo causado, se percibe un sentimiento de tranquilidad y entusiasmo hacia el porvenir, junto con una comunicación franca entre los partidarios y el líder, lo que evidencia su responsabilidad con los fines y la perspectiva de la colocación.

Ramos (2019) sustenta que la forma en que el líder guía el trabajo establece los fines y el propósito, implicando la participación activa de los maestros al crear situaciones atractivas, desafiándolos con metas ambiciosas y fomentando la colaboración en equipo. Según Molero et al. (2010) los líderes tienen la capacidad de producir a los integrantes de su unidad al otorgarle importancia a su labor y al crear una visión atractiva para el establecimiento educativo como para los maestros. A su vez Mendoza et al. (2018) sugieren que este modo de liderazgo posee la habilidad de motivar a las personas a conseguir un nivel de ocupación más elevado al reconocer el valor de esforzarse más y al convencer a los partidarios de sus

capacidades. Estos líderes que exhiben estas características fomentan una disposición hacia el cambio y estimulan una variedad de beneficios.

Este rasgo se relaciona con la capacidad del guía para inspirar a aquellos que lo siguen al servir como un modelo a seguir. El líder promueve el entusiasmo y la estimulación entre los partidarios, incentivándolos a alcanzar los fines del grupo y cumplir con las tareas asignadas. Se dedica al desarrollo de los participantes del equipo mientras notifica una visión inspiradora y procede como un ejemplo a alcanzar. De vez en cuando, las expectativas elevadas se transmiten mediante el uso de símbolos. Las características esenciales de este aspecto abarcan el ánimo de equipo, el arrebató y la confianza en la capacidad de individuos para destacar los obstáculos.

El líder reconoce la importancia tanto del grupo, la colocación como de la compañía en su vinculado dentro de su ansiedad frecuente. Es así esta dinámica, los líderes dilatan a ser examinados como personas persistentes, proactivas y motivadoras, lo que genera un sólido sentimiento de seguridad y familiaridad en un expectante más prometedor para el colectivo. Este aspecto logra ser interpretado de modo diferente al mencionado anteriormente. Bass y Avolio (2000) se introduce el término "carismático-inspirador" para mostrarse conforme con la posibilidad de combinar el carisma con la capacidad de inspirar. Sin embargo, el autor señala que en la práctica coexisten desacuerdos entre uno y otros conceptos, dado que la conexión que los seguidores establecen con el líder, que influye en sus ideales, puede no siempre coordinar con la intensidad de la estimulación para inculcar a los demás. Por ende, un individuo puede mostrar su habilidad para inspirar y motivar a otros en el trabajo, sin embargo, no es obligatorio que sea un modelo a alcanzar para alguien que haya logrado modificar exitosamente los absolutos y valores de otro individuo.

Hace reseña a la habilidad del líder para involucrar y estimular a los individuos que lo siguen dentro de la empresa. Los líderes transformadores colaboran con sus trabajadores, alentándolos a buscar soluciones a los desafíos. Incentivan Motivando a sus empleados mediante la definición de objetivos desafiantes y atractivos, así como delineando claramente las expectativas y responsabilidades asociadas correspondientes. Promueven la mentalidad positiva, la dedicación y la colaboración para avanzar hacia una meta compartida. (Lawrence, 2017).

Cuando se incentiva a los empleados a iniciar sus ajustadas carreras profesionales, se espera que desarrollen sus capacidades y establezcan objetivos competitivos y particulares que les accedan progresar desde su lugar actual dentro de la organización. El líder transformador siembra iniciativas de formación y actividades para el progreso de destrezas, mostrando confianza en la capacidad de la fuerza laboral para ajustarse a los cambios que están teniendo lugar en la organización. Los líderes ponen a prueba la creatividad y la capacidad de problemas de resolución de sus empleados, incentivándolos a encontrar soluciones innovadoras que vayan más allá de los problemas inmediatos. Esto implica evaluar de manera crítica hipótesis, hábitos y rutinas para descubrir nuevas soluciones. (Araneda et al., 2018).

2.2.1.3. Deferencia individualizada

Como Fischman (2015) así que instruir, se fomenta una comunicación franca con los partidarios, cantidad a nivel personal como colectivo, para atender sus requerimientos de progreso y evolución. Estos medios de comunicación posibilitan a los líderes identificar, motivar y promover la iniciativa entre sus seguidores. Como resultado, pueden surgir nuevas propuestas que impulsen la implementación de innovaciones y productos novedosos. Por ende, el enfoque individual se

evidencia al ofrecer oportunidades de desarrollo, tomar en cuenta las necesidades personales de cada accesorio de la unidad, fomentar la comunicación bidireccional y considerar a los colegas y subordinados como individuos.

Así, el líder muestra un genuino interés por cada individuo al comprometerse a alentar y motivar su desarrollo, al mismo tiempo que presta atención individualizada a cada miembro. Este aspecto es esencial para fomentar la empatía, ya que implica hacer sentir a los maestros que son valorados, que son piezas clave en el equipo y que sus ideas son significativas. Al mismo tiempo, Gorrochotegui (1997) expresa que los guías transformacionales atienden adecuadamente las necesidades particulares de cada uno de sus seguidores, desempeñando el papel de mentores para asistirles en la superación de esas necesidades. Al mismo tiempo, a modo de apoyo a Álvarez (2010). Las interacciones y comunicaciones entre los profesores se realizan de forma individualizada, considerando siempre las utilidades individuales de cada instructivo.

Tal como Mendoza y Ortiz (2006) se afirma que aspectos esenciales del liderazgo incluyen el cuidado de los demás, demostrar empatía hacia ellos y ofrecer retos y procedencias. Un líder convencional desempeña el papel de un presente eficaz y un comunicador eficaz que apoya a los otros según sus deficiencias propias, tanto particulares como profesionales, custodiándolos y brindándoles consejos. La deferencia por parte del líder de los utilidades, habilidades y necesidades de los seguidores fomenta la equidad, apoya el desarrollo del potencial del equipo y protege los valores organizacionales de familiaridad y obediencia, (Cortés y Lacouture, 2015) ofrece comentarios, incentiva y anima a los individuos mientras colaboran para cultivar promueve la autonomía y el desarrollo de habilidades al asignar responsabilidades. Además, aborda las relaciones interpersonales dentro del

equipo al mostrar una auténtica preocupación por las insuficiencias profesionales y personales de los empleados.

El líder se esfuerza por crear un entorno donde puedan surgir oportunidades para el desarrollo individual, considerando las necesidades y aspiraciones de cada miembro de su equipo. Esto implica ajustar su comportamiento según las características individuales de cada persona. Por ejemplo, aquellos con más experiencia y conocimiento en ciertas tareas pueden tener más autonomía, mientras que los recién llegados pueden recibir más estímulo y apoyo en sus roles específicos.

Como Bass (1985) un líder con una capacidad sobresaliente para influir actúa como un modelo a alcanzar para sus partidarios y es altamente apreciado por ellos. Promueve la cercanía y mantiene valiosos patrones éticos. Este líder no solo ejerce su liderazgo, sino que también comprende que su imagen se refleja en la percepción de quienes lo persiguen. (Fischman, 2015), Se sugiere que la capacidad de generar admiración entre los partidarios y de conectarlos con ciertos ideales implica que el líder está mostrando sinceridad y fiabilidad, lo cual resulta en una gran confianza depositada en él. La culminación del liderazgo transformador se refleja en la forma idealizada de influencia, ampliamente reconocida como carisma.

El líder se convierte en un referente para el comportamiento al que sus seguidores aspiran. De acuerdo a Gorrochotegui, (1997), este líder prioriza los beneficios de sus partidarios o de la colocación por arriba de sus propias utilidades personales, como se menciona Álvarez (2010), esto alude al reconocimiento que un líder transformador ha obtenido gracias a su procedimiento exacto y adecuado. Huici et al. (2012), Citado por Castro (2015), se señala que la influencia idealizada puede manifestarse de dos maneras. En primer lugar, está la influencia atribuida o

idealizada, que se considera el factor que genera respeto, confianza y admiración hacia los guías; estos son examinados como modelos a seguir por aquellos que los siguen de manera similar a cómo el líder los guía. Del mismo modo, la influencia idealizada la teoría basada en el comportamiento se apoya en la conducta particular del líder. Según (Mendoza & Ortiz, 2006) los seguidores perciben a estos líderes y los caracterizan como poseedores de carisma.

Estos líderes se sitúan en el epicentro del desafío y celebran los logros de su equipo. Se subraya la relevancia de la misión, los valores, las normativas, la intención y el enfoque de la empresa, lo cual produce a los empleados a complicar con el guía de la organización en esta trayectoria. Esta iniciativa infunde a los empleados a mejorar tanto en su ámbito personal como profesional.

La culminación del liderazgo transformador se observa en su dimensión carismática. Los atributos carismáticos de un líder transformador se sustentan en su autenticidad emocional y social, lo que despierta sentimientos de admiración, identificación y lealtad entre sus seguidores. Los ideales presuntivos representan la búsqueda del promueve la búsqueda de lo óptimo y ético, orientando la conducta en esa dirección. Un líder bondadoso ofrece una misión y visión definidas, infunde orgullo, fomenta la esperanza y logra el respeto y la familiaridad. (B. M. Bass, 1985). Los líderes realzados tienen la capacidad de hacer a sus partidarios para alcanzar los niveles máximos de desarrollo y desempeño.

Mostrando interés genuino en el desarrollo profesional y particular de sus honorarios, los empleadores pueden motivar al personal y aumentar la valoración del trabajo que realizan. El líder transformador nutre relaciones individuales con cada empleado, ofreciendo oportunidades para el reconocimiento. Al mismo

tiempo, el líder demuestra un interés continuo en el desarrollo personal de sus empleados, brindando apoyo y motivación apropiados, y ofreciendo elogios pertinentes para cada miembro del equipo. (Northouse, 2010).

Cuando los individuos son valorados y vistos como ejemplos a seguir que comparten ideales comunes, tiene un impacto positivo en su identidad. El líder transformador influye significativamente en sus incondicionales al tomar la iniciativa en instantes difíciles y celebrar los éxitos con ellos. Estos líderes demuestran un comportamiento son individuos que generan admiración, respeto y confianza en aquellos que los siguen, siendo personas confiables tanto en sus expresiones como en sus actos. Además, conservan un elevado nivel de integridad moral y ética, y anticipan los intereses del colectivo por sobre sus propios intereses personales. (Syed, 2019).

Tomar decisiones no se limita únicamente a la acción de elegir, sino que también implica enfrentar y gestionar situaciones difíciles de manera adecuada, siempre con el fin de causar la fortuna de la comunidad. Garrido (2012) como lo señala Solano et al. (2022) señala que inicialmente, la gestión gubernamental y la administración estaban bajo el control del rey o del gobierno antes de ser delegadas a los tres poderes del estado. Los funcionarios públicos han ejercido un dominio en la gestión y administración gubernamental con motivaciones políticas, a menudo actuando en detrimento de las utilidades de la localidad en lugar de promover la armonía. (Rodríguez, 2019), Dirigir y gestionar pueden parecer idénticos cuando se trata de perseguir un objetivo y aceptar una responsabilidad laboral.

Fierro et al. (2018), se sugiere que la gestión gubernamental cumpla con su propósito institucional cuando los administradores estatales se adhieren a las

restricciones legales, gestionan de manera solidaria dentro de esos límites y responden de manera creativa a las oportunidades para implementar reformas estructurales y políticas. (Sánchez, 2022) en este sentido, se plantea que la administración pública emerge como una entidad fundamental para mantener un equilibrio entre el porte del Estado para atender el beneficio público y la habilidad de la ciudadanía para exigir responsabilidad a los funcionarios electos, especialmente cuando la administración gubernamental está guiada por un sentido de responsabilidad. Profundizando en este tema Hafer (2021), se identifican cuatro cualidades fundamentales y variadas que se considera que todo administrador público debería poseer: discernimiento, equilibrio, racionalidad y responsabilidad.

La evaluación de la elección o implementación de estrategias u labores facultades, ya sea propuesta por el funcionario público o por otras partes comprometidas, debe aspirar a ser equilibrada tanto desde una perspectiva lógica como política. Una acción racional implica la búsqueda de la verdad a través de la interacción de medios y objetivos. En este contexto, se requiere un líder comprometido que no ejecute sus compromisos de manera arbitraria o basada en su pensamiento personal. En vez de participar en comportamientos subjetivos, el administrador responsable busca y justifica sus demostraciones en base a los fines y métodos definidos por las regulaciones políticas. (Laurence, 1996).

Por un lado, el autor Rincón, (2021) Desde la representación de la administración pública, el régimen se alcanza definir como el conjunto de leyes, órdenes, fallos legales y técnicas administrativos que, en pos del beneficio público, regulan, organizan y controlan el entrenamiento de la autoridad pública. A desconsuelo de los cambios políticos, los funcionarios públicos como sujetos y la régimen pública como entidad deben luchar hasta alcanzar los mejores efectos posibles en

situaciones difíciles, incluso si ello implica resolver problemas complejos por sí mismos.(Ballart, 1997)

También es, y posiblemente en primer lugar, un asunto de los valores internalizados e institucionalizados reflejan un compromiso deliberado por parte de los administradores públicos hacia principios de gestión. Sin embargo, las particularidades del cargo, la estructura organizativa y la constitución puedan variar como los niveles gubernamentales, empresas y regiones con diferentes contextos políticos y legales, se puede afirmar con certeza la jerarquía general de estas opiniones para una gestión gubernamental positiva y su éxito. La efectividad de un gobierno está ligada a una administración pública que actúe con responsabilidad. (Christensen & Lægreid, 2007).

Chiavenato (2011) argumenta que los componentes esenciales de la gestión gubernamental son la formación, organización, orientación y control. La proyección proporciona una visión de nuestro destino y los pasos necesarios para alcanzarlo, lo que contribuye a la virtud y desarrolla la obtención. La colocación se concentra en el principal fin que una persona o sociedad busca conseguir durante un período de lapso determinado. En este aspecto, se logran realizar ajustes en el régimen, así como reorganizar y combinar demás manuales fundamentales para alcanzar el objetivo. La dirección implica regir los ejercicios de una organización hacia un objetivo específico.

El líder coordinará los recursos de manera que todos puedan entender el progreso de las actividades. Es esencial que un profesional competente supervise esta etapa de la gestión gubernamental busca alcanzar los objetivos señalados. La inspección implica la etapa en el cual se definen los indicadores de evaluación con el fin de

descubrir faltas, corregirlos y superar los obstáculos que surjan. Esto garantiza una gestión de calidad y eficaz, y aquí radica su importancia (Ospina, 2017). Repetición practicante en una fundación lleva a cabo acciones dentro de un marco de organización crucial para favorecer al logro de los objetivos de la clasificación. Esto se debe a que en la administración pública se asignan funciones y obligaciones a un conjunto de empleados que poseen los elementos fundamentales para llevar a cabo dichas responsabilidades de manera específica. (Rosales, 2022).

Liderazgo transformacional

En lo que respecta a las suposiciones que respaldan las inconstantes examinadas en el estudio, se identificaron varias teorías vinculadas al liderazgo transformador, entre las cuales se encuentra la teoría de. (Burns, 1978) sostenía que el liderazgo debería dirigirse únicamente a los empleados de la empresa, destacando la importancia del canje íntimo y el débito colaborativo en equipo. Asimismo, se sostenía que un líder transformador debe mostrar una verdadera disposición para llevar a cabo cambios que favorezcan tanto a los empleados como a la formación en su conjunto. Por lo tanto, el líder alterador busca lograr sus propósitos aprovechando la eficacia de los órganos de su unidad. (Banks et al., 2016). Como (Rodríguez, 2019), el liderazgo transformador implica aumentar el nivel de esfuerzo habitual para lograr los objetivos definidos, mientras se enfoca en la colaboración en equipo y se mantiene una visión clara del futuro. (Cheung et al., 2017) se plantea que el liderazgo transformador se enfoca en las acciones de los partidarios. El líder posee la capacidad de organizar dispositivos de trabajo y unir a todos los miembros, al tiempo que brinda una atención meticulosa a cada persona.

Según Contén (2018) se argumenta que los líderes transformacionales comprenden que los objetivos de la organización tienen una importancia superior a los intereses personales. Los líderes transformacionales resaltan su fervor al originar cambios, ya sea de forma particular o en auxilio con equipos (Cheung et al., 2017) se sugiere que el liderazgo transformador convierte a los trabajadores en órganos comprometidos de las clasificaciones.

Los guías transformacionales administran de forma eficiente sus atrevimientos hacia la ampliación de la elaboración de la distribución. Así que consecuencia, el líder transformador reconoce y premia a sus partidarios cuando logran sus metas ambiciosas (Gomez, 2013).

Como lo señala Fischman (2015) un líder transformador impulsa e incentiva a los integrantes de su mecanismo, al equivalente tiempo que define finales para su propio crecimiento y avance. Dentro de los distintos ejemplos de liderazgo, se encuentra el liderazgo ausente, el cual resulta poco efectivo debido a la falta de presencia de los líderes para suministrar el soporte requerido a su particular. El liderazgo transaccional, que constituye el segundo tipo, se distingue por un enfoque centrado en uno mismo, donde tanto el líder como los empleados priorizan sus propias necesidades. En esta situación, el líder solo reacciona ante los problemas que surgen y se centra principalmente en lograr los objetivos, sin considerar el bienestar de sus practicantes. Por último, pero no menos significativa, encontramos el liderazgo transformador, que se dedica al crecimiento y la satisfacción de los empleados. Este tipo de líder se compromete con su equipo, los apoya para aumentar su productividad, se guía por valores éticos y los dirige hacia metas más efectivas.

Martínez (2014) se detalla cómo el liderazgo transformador enfoca los intereses del grupo por encima de los individuales para alcanzar metas específicas. Los líderes transformacionales aprecian la variedad de perspectivas para garantizar el éxito del equipo. Como consecuencia, se identifican los siguientes caracteres de un líder transformador: carisma, ya que los seguidores se ven atraídos por un líder carismático y muestran lealtad hacia él; y creatividad, ya que los líderes inspiran a sus partidarios a contribuir con nuevas ideas en pro de la clasificación.

Interacción: lugar que el líder provoca la colaboración entre los partidarios, sin considerarla como un deber, mientras defiende sus propias convicciones.

Consistencia: cuando el líder promueve la flexibilidad y la cohesión.

Bass (1985) se delinearon los aspectos que todo líder transformador debe poner en práctica, como fomentar el pensamiento crítico, proporcionar motivación inspiradora, ejercer una influencia ejemplar y mostrar consideración individual.

Rojas et al. (2020) indica que el líder transformador se hace evidente cuando los empleados colaboran hacia un fin global, asumiendo la responsabilidad de sus tareas de manera colectiva.

Este estilo de liderazgo reconoce que el cambio es un mecanismo principal para estimular el progreso y la prosperidad de una empresa.

En 1978, Mac Gregor fue el pionero al introducir la noción del liderazgo transformador en su estudio descriptivo de líderes políticos. (Fernández & Quintero, 2017). Esto sugiere que el término fue creado en la mitad del siglo XX y forma parte del continuo proceso de desarrollo teórico en la gestión y administración.

Según Burns, el líder transformador se describe como el asunto en el que los líderes y seguidores interactúan de manera dinámica y colaborativa colaboran para conseguir niveles superiores de motivación y moral. (Fernández & Quintero, 2017) en otras palabras, como proceso implica una interacción recíproca entre dos componentes esenciales: el guía y el técnico humano de una clasificación, con el propósito de alcanzar un nivel más elevado de estimulación dentro del entorno organizativo.

Por otra parte, Mendoza y Ortiz mencionan:

El líder transformador fomenta el crecimiento del conocimiento de los empleados, quienes acceden y se complican con la realización de la misión de la organización, poniendo sus propias utilidades en segundo plano en favor de los intereses del grupo. (Mendoza & Ortiz, 2006).

Esto sugiere que este estilo de liderazgo busca generar un compromiso para alcanzar los fines colectivos de la organización.

2.2.1.4. Autoridad ennoblecida

enfatisa la autoridad ennoblecida dentro de las organizaciones de aprendizaje. Los líderes ennoblecidos fomentan un entorno donde se valora el aprendizaje continuo y el desarrollo personal, empoderando a los miembros del equipo para que alcancen su máximo potencial (Senge, 2006).

Según Warren (2009) los líderes que ejercen autoridad ennoblecida poseen una visión clara y la capacidad de comunicarla de manera que inspire a otros. Estos líderes son auténticos y muestran integridad, ganando la confianza de sus seguidores y elevando los estándares éticos dentro de la organización

Kouzes y Posner, (1987) sostienen que los líderes ennoblecidos obtienen autoridad al modelar el camino y animar a otros a actuar. Al establecer altos estándares y motivar a sus seguidores para que los alcancen, estos líderes crean un sentido de compromiso y pertenencia que ennoblece su autoridad.

Liderazgo a través de la historia

Como lo señal Estrada, (2007) a través de los tiempos, las organizaciones han necesitado líderes competentes en distintas ocasiones. Ejemplos icónicos incluyen figuras como Jesús de Nazaret y Alejandro Magno, cuyos roles se destacan en eventos integrales como hambrunas, operaciones civiles, catástrofes naturales y pandemias. En la era contemporánea de la indagación, apodos como Bill Gates, Sergey Brin, Steve Jobs, Mark Zuckerberg y Larry Page han surgido como ejemplos prominentes de liderazgo. Fue Burns quien inicialmente propuso la noción de liderazgo transformador en su análisis descriptivo de dirigentes políticos en 1978.

Para Mendoza y Ortiz, (1994) El propósito del líder transformador radica en elevar las insuficiencias superiores de los partidarios, impulsar la motivo y transformarla en metas y deseos iguales de dos partes. Estos dos estilos de liderazgo difieren, como indica (Barnett, 2010) Es crucial comprender la esencia del liderazgo transformador, ya que los líderes no logran desempeñar simultáneamente roles transformacionales y transaccionales. Los líderes transformacionales se caracterizan por adherirse a principios morales elevados.

En tercer lugar, se ubica la generación de estímulos intelectuales, donde el líder promueve la creatividad y la innovación, desafiando las teorías convencionales, resolviendo problemas presentes y abordando cuestiones históricas de manera original. Cuarto, está el componente individualizado del liderazgo, donde el líder

atiende las insuficiencias de crecimiento y progreso profesional de su equipo, al igual tiempo que crea sucesos conformidades de aprendizaje para quienes lo siguen. Esto implica brindar apoyo a algunos, establecer patrones de trabajo para otros y permitir autonomía para aquellos con aumento estilo.

En esta situación, el líder impulsa la estimulación, el ánimo y el rendimiento del grupo al concentrarse en brindar apoyo a los restantes y tomar ayuda a permuta. Según Fischman, (2015), La suposición del liderazgo transformador ha sido exhaustivamente examinada, y múltiples investigaciones han corroborado que la forma más efectiva de orientarse hacia causas significativas es encontrar inspiración en el ideal humano de servir a los restantes. También, muchos expertos consideran que el liderazgo transformador representa el liderazgo del porvenir. Según Kimple, (2018), Se ha concebido con el propósito de efectuar una auténtica transformación en el contexto de las instituciones educativas, se concibe al líder como aquel con la habilidad de transformar tanto la institución como sus métodos, siendo alguien que se adapta, evoluciona y aprende de forma continua a través de la mejora constante de los procesos.

2.2.2. Gestión edil

De acuerdo con Tomaylla et al. (2022) refiere son el conjunto de procedimientos necesarios para crear y llevar a cabo planes, programas o proyectos de inversión y desarrollo con el objetivo de satisfacer las necesidades de la población en una determinada jurisdicción municipal.

La gestión edil es una variable de estudio en la investigación sobre liderazgo debido a su impacto crucial en la administración y desempeño de las entidades públicas. La administración efectiva de recursos, la toma de decisiones y la implementación

de políticas por parte de los líderes municipales afectan directamente la calidad educativa, la satisfacción y motivación del personal, y el desempeño organizacional. El estudio de la gestión edil permite analizar cómo los estilos de liderazgo influyen en la administración municipal y, por ende, en el funcionamiento de las instituciones educativas. En contextos específicos, como en el norte de Chile, esta investigación puede proporcionar insights valiosos sobre cómo las prácticas administrativas locales afectan la administración pública en un contexto más amplio (Tomaylla et al., 2022).

2.2.2.1. Planificación

La planificación en la gestión edil implica el establecimiento de objetivos estratégicos y la definición de acciones necesarias para alcanzarlos. Esto requiere una visión clara de las necesidades y prioridades de la comunidad. La planificación efectiva se basa en un análisis exhaustivo del entorno y la participación activa de los ciudadanos para asegurar que las políticas y proyectos respondan a sus necesidades (Mintzberg, 2007).

2.2.2.2. Organización

La organización en la gestión edil se refiere a la estructuración de los recursos y procesos para lograr los objetivos planteados. Implica definir roles y responsabilidades, establecer jerarquías y coordinar esfuerzos para asegurar que los servicios municipales se presten de manera eficiente y efectiva (Montero, 2023)

2.2.2.3. Dirección

La dirección en la gestión edil se centra en guiar y motivar a los empleados municipales para cumplir con los objetivos establecidos. Incluye la toma de

decisiones, la comunicación efectiva y el liderazgo para asegurar que los proyectos y servicios se ejecuten conforme a lo planificado (Juárez, 2023).

2.2.2.4. Control

El control en la gestión edil implica monitorear y evaluar el desempeño de los servicios y proyectos municipales para asegurar que se cumplan los estándares y objetivos previstos. Esto incluye establecer indicadores de desempeño, realizar auditorías y ajustes necesarios para corregir desviaciones (Roncancio, 2023).

2.3. Marco Conceptual

Nos enfocamos en las dimensiones o aspectos que, desde ese enfoque teórico específico, se consideran prioritarios al investigar y tratar diversas situaciones. Por lo tanto, surge el marco conceptual de ejercicio del investigador, que describe los tipos de datos que convine coleccionar y analizarse, así como las fuentes de origen de los datos (C. H. Sánchez et al., 2018).

Transparencia

Herrera, (2022) La relevancia de la información financiera en el ámbito público radica en evidenciar ante la ciudadanía la eficacia y eficiencia de los resultados obtenidos con el presupuesto asignado. Esta rendición de cuentas se materializa a través de obras y transparencia en la gestión, lo que define la calidad de la administración. Por ello, nuestro estudio se enfoca en examinar las normativas contables gubernamentales y su contribución a la transparencia en la gestión gubernamental.

Presupuesto

Según, Soto, (2015) El Presupuesto Público se caracteriza como una evaluación oficial de los ingresos y egresos proyectados durante un período determinado, ya sea en el ámbito de una entidad específica o en el conjunto de un país. Asimismo, se considera como una herramienta de planificación económica, social y financiera que capacita al estado para llevar a cabo sus responsabilidades. En resumen, constituye el mecanismo mediante el cual todas las entidades estatales asignan de manera racional los recursos públicos para alcanzar sus metas.

Rendición de cuentas

Según, Bolaños, (2010) La Rendición de Cuentas (RC) se define como la obligación que tiene cualquier individuo que ha sido confiado con una responsabilidad, de explicar y justificar la gestión encomendada, lo que puede resultar en un reconocimiento positivo o en una desaprobación, generando consecuencias favorables o desfavorables respectivamente. Este concepto es inherente a toda estructura social, ya que siempre habrá individuos que deleguen responsabilidades (autoridades o mandantes) y otros que las acepten (mandatarios).

Estimulación inspiracional

El liderazgo inspirador distingue a los empleados que expresan confianza, compromiso, lealtad e incluso afecto hacia sus líderes debido a cómo manejan y se comportan en diferentes situaciones, de aquellos empleados que solo obedecen y muestran respeto hacia sus líderes debido a su posición de autoridad.

Estimulación intelectual

Un líder transformador estimula una creatividad intensa entre sus partidarios, animar a estudiar nuevas formas de abordar las tareas y a identificar oportunidades innovadoras

que contribuyan al progreso de la organización. No se conforma con mantener el statu quo dentro de la entidad.

Deferencia individualizada

Este aspecto se relaciona con la forma en que el líder considera a los subordinados como individuos, teniendo en cuenta sus necesidades, habilidades y metas personales. El líder les presta atención, les brinda orientación y comparte conocimientos.

Autoridad ennoblecida

Los líderes también son figuras destacadas y reconocidas en la sociedad, lo que les otorga una autoridad personal basada en sus valores y habilidades dentro del ámbito organizacional.

Planificación en la gestión pública

En la esfera de la gestión gubernamental, se puede definir como un proceso organizado destinado a tomar decisiones y realizar acciones fundamentales que establecen y dirigen el funcionamiento de la entidad. La planificación implica cualquier actividad que busque alcanzar un objetivo específico mediante el uso de diversos recursos, como financieros, humanos y logísticos.

Organización en la gestión pública

Para atender las demandas de sus ciudadanos y promover el progreso nacional, un país se dedica a administrar eficazmente todos sus recursos disponibles. Esto incluye establecer y desarrollar las estructuras organizativas, procesos, roles y responsabilidades. Durante esta etapa, se asignan tareas y se delegan responsabilidades específicas a todo el personal, con el fin de implementar técnicas que faciliten la realización del trabajo.

Dirección en la gestión pública

Para fomentar el avance socioeconómico de una nación, la sociedad actual está exigiendo una mejora en el desempeño del Estado. En este sentido, es esencial contar con funcionarios públicos capacitados, centra en la descentralización y en los componentes administrativos fundamentales de la gestión gubernamental. Esto implica llevar a cabo se abarcan todos los períodos del asunto administrativo, que van desde la asignación y manejo de capitales hasta el liderazgo orientado a regir a los empleados hacia el desempeño de los justos definidos. Asimismo, se hace necesario ajustar la estrategia en caso de que los resultados deseados no se materialicen, mantener una comunicación efectiva con el personal y motivarlos para que se comprometan con el cumplimiento de las metas planteadas.

Control de la gestión pública

Se trata de una medida que facilita la supervisión y regulación de las operaciones y prácticas que tienen lugar dentro de una entidad pública, con el fin de promover una gestión institucional efectiva. Esta acción se implementa para respaldar el funcionamiento adecuado de la administración pública.

Capítulo III Hipótesis y variables

3.1. Hipótesis

Hace referencia a la hipótesis que tiene la capacidad de aplicarse de manera más amplia, y se pondrá a prueba utilizando datos recopilados de una muestra específica para la investigación. Es crucial establecer la conexión entre dos o más variables y explicar claramente cómo se evaluará dicha asociación. (Monje, 2017).

Para Valderrama y León (2009) son suposiciones temporales o hipótesis acerca de un hecho o fenómeno particular en una parte específica de la realidad.

3.1.1. Hipótesis general

HG: El liderazgo transformacional contable se relaciona significativamente con la gestión edil en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri, en el año 2023.

3.1.2. Hipótesis específicas

HE1: La contabilidad gubernamental se relaciona significativamente con la gestión edil en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri en el año 2023.

HE2: La estimulación inspiracional se relaciona significativamente con la gestión edil en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri en el año 2023.

HE3: La deferencia individualizada se relaciona significativamente con la gestión edil en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri en el año 2023.

HE4: La autoridad ennoblecida se relaciona significativamente con la gestión edil en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri en el año 2023.

3.2. Identificación de las variables

Las variables son características, cualidades o atributos que existen en diferentes niveles o modos en individuos y, por ende, en grupos sociales o categorías. Por ejemplo, la edad, la educación y los ingresos son ejemplos de variables que pueden manifestarse en distintos grados o formas en las personas. (Briones, 2002).

Puede representarse por símbolos como Y, H, X, los cuales pueden adquirir valores de un conjunto específico conocido como el dominio de la variable. Estas propiedades o elementos incluyen aspectos como ingresos, sexo, clase social, entre otros, que son objeto de estudio. Estas variables se pueden catalogar en dos clases: cuantitativas o cualitativas (Carballo y Guelmes, 2016).

Variable 1: Liderazgo transformacional contable

Variable 2: Gestión edil

Capítulo IV Metodología

4.1. Enfoque

La publicación adopta una orientación cuantitativa al utilizar la colección y el examen de datos para reconocer a las incógnitas de investigación y evaluar hipótesis que han sido previamente determinadas. Además, confía en gran medida en el análisis numérico realizado por computadora, así como en los datos recopilados mediante encuestas y en el análisis descriptivo meticuloso para identificar patrones de actuación precisos dentro de una población. (Universidad Naval, 2010)

El estudio presenta en enfoque cuantitativo.

4.2. Tipo de Investigación

Se clasifica como básica porque sus descubrimientos aportarán al progreso de la comprensión teórica y científica. Esto cobra una relevancia especial dentro de la situación o contexto de la gestión gubernamental de los gobiernos locales, que se ve afectada por un deterioro considerable debido a la corrupción y otros desafíos relacionados con los líderes municipales. (Hernández et al., 2014).

El tipo de investigación es básica ya que cumplen a los objetivos buscados, el grado de análisis detallado y el método utilizado para realizar inferencias estadísticas.

4.3. Nivel de Investigación

En un estudio correlacional, se toman mediciones de dos o más variables de los mismos sujetos o grupos, con el objetivo de determinar si existe alguna asociación entre ellas. Posteriormente, se analizan estas mediciones para evaluar la similitud entre las variables, sin intervenir en su manipulación directa. (Universidad Naval, 2010)

Se trata de un estudio de tipo descriptivo-correlacional, dado que su objetivo es describir la asociación entre dos variables, las cuales serán examinadas en el estudio.

4.4. Métodos aplicados a la investigación

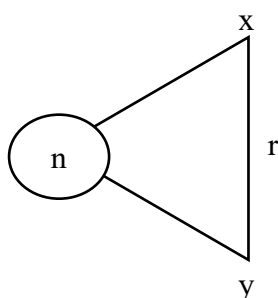
Según Calduch (2014) se relata al ligado de actividades, métodos y prácticas que pueden ser utilizados de manera ordenada para asegurar que todas las fases del proceso de indagación se lleven a cabo de forma apropiada y exhaustiva.

4.5. Diseño de la investigación

Según Hernández et al. (2014) la investigación de diseño no experimental implica llevar a cabo estudios sin intervenir deliberadamente en variables. En otras palabras, se refiere a investigaciones en las que no se manipulan intencionalmente las variables independientes para observar su impacto en otra variable.

Desde una perspectiva estadística, la representación es de tipo correlacional se visualiza a través del grafico siguiente.

Diseño para la hipótesis general



Donde

n = Cantidad de empleados municipales.

X = Liderazgo transformacional contable

Y = Gestión edil

r = Relación

4.6. Población y muestra

4.6.1. Población

La población de estudio está conformada por todos los individuos involucrados en la municipalidad de Melgar Ayaviri, incluyendo tanto a los funcionarios de las áreas administrativas, que suman un total de 105 trabajadores.

Área	Funcionarios
Planeamiento Estratégico	5
Tesorería	8
Control y Fiscalización Tributaria	6
Oficina de Supervisión y Liquidación	4
Contabilidad	5
Unidad Formuladora - UP	3
Control Patrimonial	4
Infraestructura Urbano y Rural	10
Gerencia de Desarrollo Económico Local	8
Obras Públicas y Mantenimiento	12
Educación, Cultura y Deporte	7
Gestión Ambiental y Servicios Municipales	6
Desarrollo Agropecuario	5
Estudios y Proyectos Definitivos	3
Seguridad Ciudadana	6
Desarrollo Comercial, PYMES y Turismo	5
Salud Pública y Área Técnica Municipal	5
Planeamiento, Control Urbano y Catastro	4
Participación Ciudadana y Protección de Grupos en Riesgo	3
Transporte y Circulación Vial	4
Registro Civil	3
Oficina de Gestión del Riesgo de Desastres	4
Secretaría General	3
Oficina Asesoría Jurídica	3
Unidad de Imagen Institucional	2

Unidad de Tecnología Informática	3
Recursos Humanos	4
Presupuesto y Modernización de la Gestión Pública	3
Recaudación y Ejecución Coactiva	3
Logística	3
Programación Multianual de Inversiones	2
Total	105

4.6.2. Muestra

Por lo general, la muestra de estudio representa una fracción de la población. Dado que el número total de trabajadores en la población es pequeño en este caso, para este estudio se considera que la muestra es equivalente a toda la población, es decir, los 105 trabajadores municipales.

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Utilizamos entrevistas con nuestra indagación, se emplea un cuestionario como medio para recopilar datos. Se han desarrollado dos cuestionarios, uno para evaluar la variable X y otro para la variable Y. Ambos cuestionarios son del tipo Likert, con preguntas cerradas y opciones de respuesta para cada ítem. (Gomez, 2013).

4.7.1. Técnicas

Una encuesta implica la aplicación de un método estándar para recolectar indagación, ya sea de forma escrita u oral, de una amplia muestra de individuos. Esta muestra debe ser característica de la población objetivo, y la averiguación recopilada se circunscribe a lo especificado por las preguntas previamente establecidas en el cuestionario. (Useche et al., 2019)

Para llevar a cabo esta indagación, se utiliza la técnica de encuesta.

4.7.2. Instrumento

Para Useche et al., (2019), el cuestionario es un recurso que incluye una serie de interrogantes sobre un evento, situación o tema específico, con el objetivo de recopilar información relevante por parte del investigador.

Se emplea un cuestionario como herramienta para recopilar información sobre ambas variables de estudio.

a) Diseño

Respecto al instrumento, se organizaron dos cuestionarios; la cual en el primer cuestionario la variable liderazgo transformador contable consta de 4 dimensiones y se describirá con 16 ítems, y el cuestionario sobre la variable gestión edil que consta de 4 dimensiones está compuesto de 16 ítems. Dadas las circunstancias actuales, estos cuestionarios se realizaron en forma presencial para que pueda ser socializados entre los trabajadores de forma clara.

b) Confiabilidad

El factor alfa de Cronbach se calcula mediante la fórmula

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

α = Coeficiente alfa de Cronbach

K = Número de ítems

$\sum$ = Sumatoria

S_i^2 = Varianza de los ítems

S_t^2 = Varianza de la puntuación total de los ítems

Categorías de comentario del factor alfa de Cronbach

Rango de confiabilidad

Rango de Confiabilidad	Interpretación
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.6 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Nota: Tabla propuesta por Oseda.

Confiabilidad de los instrumentos de investigación

Para la variable liderazgo transformacional contable

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,732	16

El factor alfa de Cronbach $\alpha = 0,732$ representa que el cuestionario acerca del liderazgo transformador contable en la municipalidad provincial de melgar - Ayaviri 2023, es altamente fiable, de acuerdo con los criterios de interpretación establecidos para el factor alfa de Cronbach.

Respecto a la variable gestión edil

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,771	16

El factor alfa de Cronbach $\alpha = 0,771$ muestra que el cuestionario acerca de la gestión edil en la municipalidad provincial de melgar - Ayaviri 2023, según los niveles de comentario del factor alfa de Cronbach, también se considera altamente confiable.

c) Validación

Se determinó mediante un procedimiento de juicio de expertos en el que se consultó a tres expertos en la materia con títulos de maestría para determinar la validación de cada reactivo. En este sentido, se tuvieron en cuenta las modificaciones y correcciones propuestas por estas personas para optimizar el cuestionario. De hecho, se evaluó el cuestionario y se determinó que existían relaciones entre las variables y sus dimensiones, así como coherencia y completitud para cada pregunta. Luego, los expertos determinaron que los cuestionarios podían aplicarse ya que eran consistentes y válidos para la investigación en curso. Las validaciones firmadas por los expertos se hallan en los anexos.

Tabla 2.

Validez mediante juicio de expertos.

Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
0-4	5-8	9-12	13-16	17-20

Nº	Experto	Dictamen
1	Dr. Ramírez Cabrera Víctor Manuel	Aplicable
2	Mg. Manrique Floez Glayzi	Aplicable
3	Mg. Tufiño Blas Emma Gladis	Aplicable

Fuente: Certificado de validez del instrumento; 2023

4.8. Procesamiento de tratamiento de datos

Para Rodríguez, (2015) después de completar la fase de indagación, también conocida como la etapa de campo, es esencial proceder con la sucesiva etapa del proceso, que implica la automatización y organización de la averiguación.

Después de recopilar la información necesaria, se lleva a cabo la limpieza de datos, que implica revisar meticulosamente cada cuestionario para detectar posibles errores y corregirlos, garantizando así la precisión de los datos. Luego, se procede a crear una base de datos en el software estadístico SPSS, donde se ingresan los datos de cada cuestionario de acuerdo con la muestra de estudio, y se realizan los cálculos estadísticos necesarios.

4.9. Técnicas estadísticas de análisis de datos

Para Rodríguez, (2015), Después de finalizar la etapa de indagación, comúnmente conocida como la fase de campo, es fundamental avanzar hacia la siguiente fase del proceso, conocida como sistematización y organización de la indagación.

Después de obtener la información necesaria, se lleva a cabo un proceso de depuración de datos, que implica revisar minuciosamente cada cuestionario uno por uno para detectar posibles errores y corregirlos, asegurando así la precisión de los datos. Luego, se lleva a cabo la creación de una base de datos utilizando el software estadístico SPSS, donde se introducen los datos recopilados de cada cuestionario según la muestra de estudio, y se realizan los cálculos estadísticos pertinentes.

4.9.1. Resultados de la evaluación de expertos

Tabla 3.

Valoración de los ítems del cuestionario de liderazgo transformacional contable

No. ITEMS	EXPERTOS			ΣX	$\bar{X}$
	1	2	3		
1	17	17	17	51	17
2	18	18	18	54	18
3	14	15	15	44	15
4	15	15	15	45	15
5	17	17	17	51	17
6	17	16	17	50	17
7	14	14	14	42	14
8	15	15	15	45	15
9	16	16	16	48	16
10	17	17	17	51	17
11	17	17	17	51	17
12	18	18	18	54	18
13	17	17	17	51	17
14	16	16	16	48	16
15	16	15	16	47	16
16	17	17	17	51	17
TOTAL				262	

Nota: Encuesta administrada a la muestra de estudio

$$CV = \frac{262}{16}$$

CV = 16,38 puntos

El CV = 16,38 la cantidad de puntos determina la aplicabilidad del cuestionario de liderazgo transformador contable.

Tabla 4.

Valoración de los ítems del cuestionario de gestión edil

Nº ITEMS	EXPERTOS			ΣX	$\bar{X}$
	1	2	3		
1	16	16	16	48	16
2	18	18	18	54	18
3	14	15	15	44	15
4	15	15	15	45	15
5	17	17	17	51	17
6	17	16	17	50	17
7	14	14	14	42	14
8	15	15	15	45	15
9	16	16	16	48	16
10	18	18	18	54	18
11	17	17	17	51	17
12	18	18	18	54	18
13	17	17	17	51	17
14	16	16	16	48	16
15	16	15	16	47	16
16	16	16	16	48	16
TOTAL				259	

Nota: Encuesta administrada a la muestra de estudio

$$CV = \frac{259}{16}$$

CV = 16,19 puntos

El CV = 16,19 indica que el cuestionario de gestión edil es adecuado para su aplicación.

Factor de correlación Spearman

Se aplica en situaciones donde una o ambas variables se encuentran en un grado ordinal, típicamente referida como escala Likert. Esta evaluación de las relaciones se fundamenta en los rangos de información en lugar de en los valores numéricos de los datos. Cuando la presencia de empates es mínima o nula, se emplea una fórmula para determinar el factor de correlación rho en función del número de pares de datos:(Quispe, y otros, 2019, pág. 47)

$$\rho = 1 - \frac{6\sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

En el que:

ρ = Factor de correlacion por rangos

D = Diferencia de rangos de dos variables X e Y,

$D = X_i - Y_j$

n = Muestra

Grado de relación según factor de correlación Rho de Spearman

FACTOR	CORRELACIÓN
$\rho = 0$	Nulo, no existe correlación
0,01 a 0,10	Positiva débil
0,11 a 0,50	Positiva media
0,51 a 0,75	Positiva fuerte
0,76 a 0,90	Positiva muy fuerte
0,91 a 1,00	Positiva perfecta

Nota: CAPE setiembre de 2023

Matriz de Consistencia

La matriz de consistencia es una tabla de dos entradas, tanto columnas como filas, en las que se comparan el problema, los objetivos, las hipótesis y las variables de investigación. Aunque debería llamarse coherencia, se utiliza el término "consistencia" ya que permite una visión general de todas las partes fundamentales del proyecto de tesis, permitiendo identificar cualquier contradicción o inconsistencia entre ellas. (Vara, 2008, pág. 110)(Ver anexo No. 1).

Capítulo V Resultados

5.1. Descripción del trabajo del campo

Luego de la validación del instrumento, se procedió a pedir el permiso mediante una solicitud presentada y se obtuvo el permiso y autorización para realizar las encuestas a la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri, que se trabajó, donde se realizó a la aplicación de estos en la población escogida, se realizó el cuestionario de forma presencial, la recolección de datos fue llevada a cabo desde el 27 de febrero hasta el 04 de marzo de 2024. Cabe referirse que la aplicación de las encuestas fue de representación individual y anónimo con lo que se lograron resultados más confiables, se logró concretar la totalidad de encuestas requeridas según la muestra de 105 encuestados. Dentro de esos días de la aplicación de la encuesta se siguió diversos pasos en la cuales se sistematizó con el encargado del área de contabilidad la hora que se podría realizar los cuestionarios, donde el segundo día fue presentada de forma rápida con los encuestados debido a que se hallaban en horas de trabajo, en la cual se les especificó en qué consistía las preguntas y el objetivo final de mi estudio

En conclusión, el trabajo de campo fue fundamental ya que permitió obtener datos de las variables en estudio, las cuales serán codificadas en el programa Microsoft Excel y la confiabilidad de las dos bases de datos en las que se realizará el estudio.

5.2. Presentación de Resultados

En función a los resultados conseguidos mediante la aplicación del cuestionario a los 105 encuestados de la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri, se presentará los resultados obtenidos.

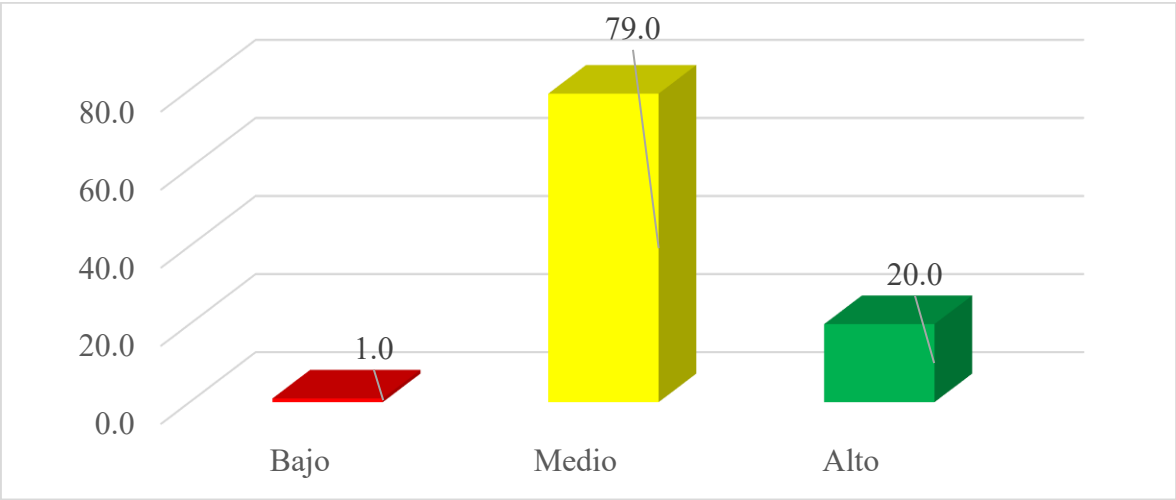
Dimensión 1

Tabla 5.
Niveles de la ejecución de contabilidad gubernamental

	Fi	%
Bajo	1	1.0
Medio	83	79.0
Alto	21	20.0
Total	105	100.0

Nota. Información recolectada a través de la encuesta realizada, 2023

Figura 1.
Niveles de la ejecución de contabilidad gubernamental



Nota. Información recolectada a través de la encuesta realizada, 2023

En la Tabla 1 y Figura 1 indica que la mayoría de los casos de ejecución de contabilidad gubernamental se encuentran en el nivel medio, con un total de 83 casos que representan el 79% del total. Un número significativo también está en el nivel alto, con 21 casos que representan el 20% del total, mientras que solo un caso se encuentra en el nivel bajo, lo que representa el 1% del total.

Dimensión 2

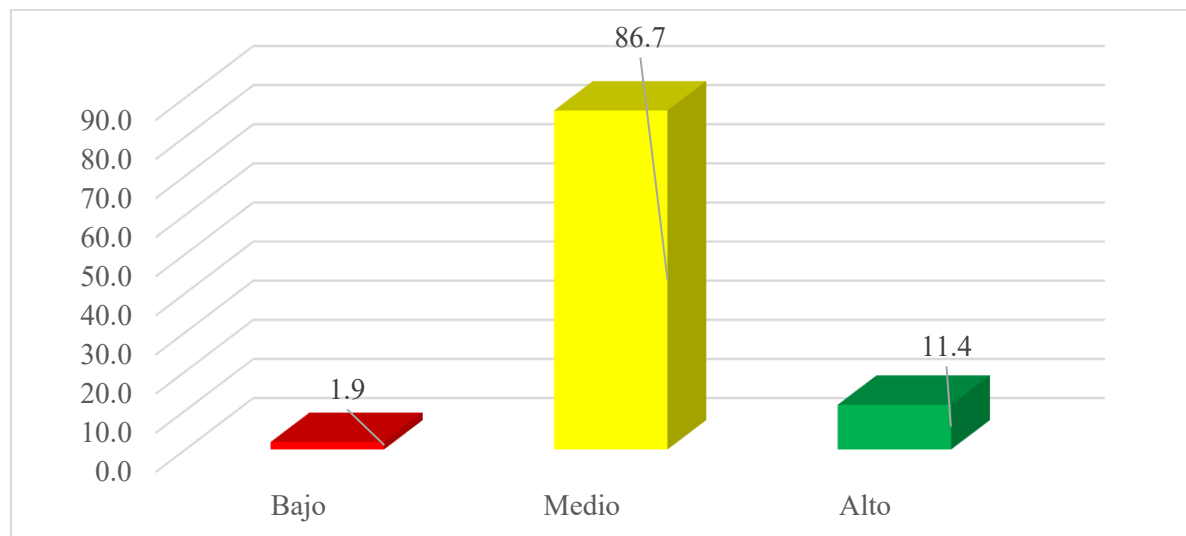
Tabla 6.

Nivel de ejecución de estimulación inspiracional

	Fi	%
Bajo	2	1.9
Medio	91	86.7
Alto	12	11.4
Total	105	100.0

Nota. Información recolectada a través de la encuesta realizada, 2023

Nivel de ejecución de estimulación inspiracional



Nota. Información recolectada a través de la encuesta realizada, 2023

En la Tabla 2 y Figura 2 indica que la mayoría de los casos de ejecución de estimulación inspiracional se encuentran en el nivel medio, con un total de 91 casos que representan el 86.7% del total. Un número significativo también está en el nivel alto, con 12 casos que representan el 11.4 % del total, mientras que solo dos casos se encuentran en el nivel bajo, lo que representa el 1.9 % del total.

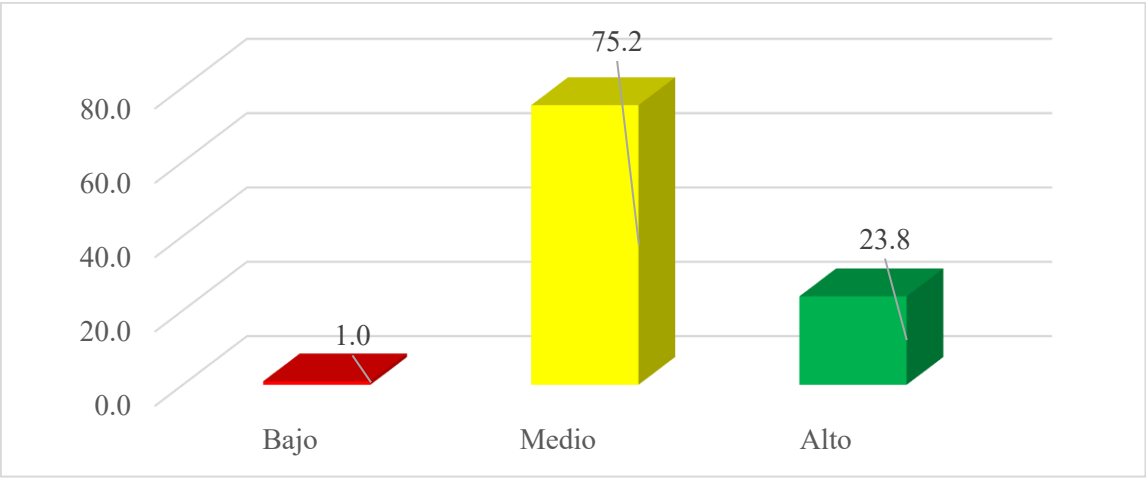
Dimensión 3

Tabla 7.
Nivel de ejecución de deferencia individualizada

	Fi	%
Bajo	1	1.0
Medio	79	75.2
Alto	25	23.8
Total	105	100.0

Nota. Información recolectada a través de la encuesta realizada, 2023

Figura 2.
Nivel de ejecución de deferencia individualizada



Nota. Información recolectada a través de la encuesta realizada, 2023

En la Tabla 3 y Figura 3 indica que la mayoría de los casos de ejecución de deferencia individualizada se encuentran en el nivel medio, con un total de 79 casos que representan el 75.2% del total. Un número significativo también está en el nivel alto, con 25 casos que representan el 23.8% del total, mientras que solo un caso se encuentra en el nivel bajo, lo que representa el 1% del total.

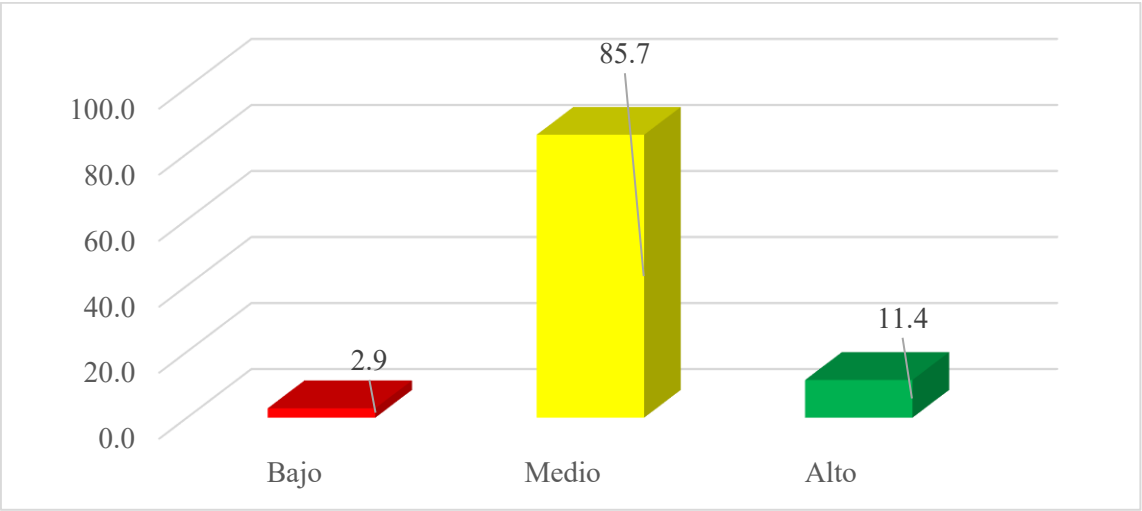
Dimensión 4

Tabla 8.
Nivel de ejecución de autoridad ennoblecida

	Fi	%
Bajo	3	2.9
Medio	90	85.7
Alto	12	11.4
Total	105	100.0

Nota. Información recolectada a través de la encuesta realizada, 2023

Figura 3.
Nivel de ejecución de autoridad ennoblecida



Nota. Información recolectada a través de la encuesta realizada, 2023

En la Tabla 4 y Figura 4 indica que la mayoría de los casos de ejecución de autoridad ennoblecida se encuentran en el nivel medio, con un total de 90 casos que representan el 85.7% del total. Un número significativo también está en el nivel alto, con 12 casos que representan el 11.4% del total, mientras en el nivel bajo se encuentra 3 casos, lo que representa el 2.9% del total.

Variable 1

Tabla 9.

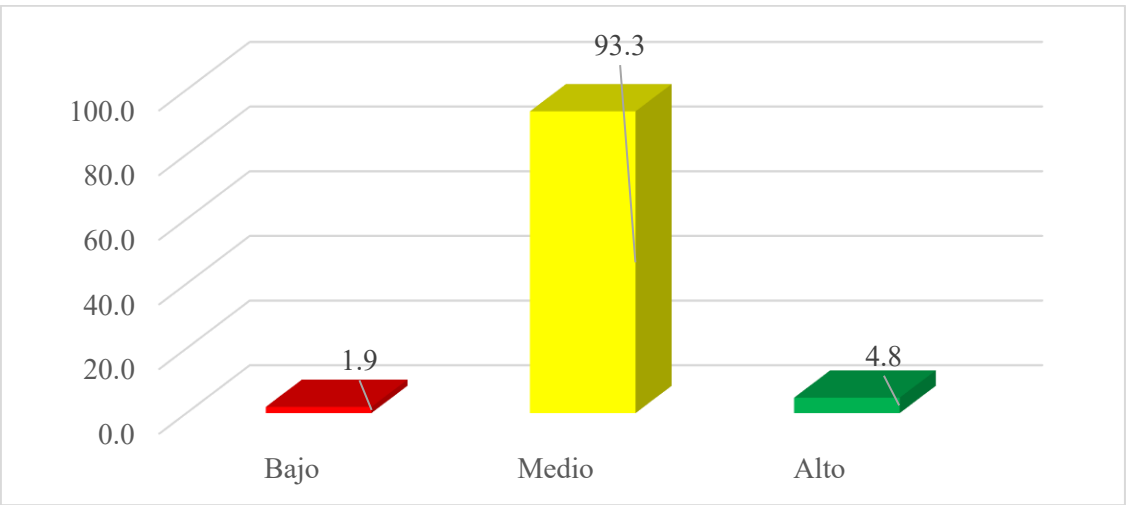
Nivel de liderazgo transformacional contable

	Fi	%
Bajo	2	1.9
Medio	98	93.3
Alto	5	4.8
Total	105	100.0

Nota. Información recolectada a través de la encuesta realizada, 2023

Figura 4.

Nivel de liderazgo transformacional contable



Nota. Información recolectada a través de la encuesta realizada, 2023

En la Tabla 1 y Figura 1 indica que la mayoría de los casos de ejecución de liderazgo transformador contable se encuentran en el nivel medio, con un total de 98 casos que representan el 93.3% del total. Un número significativo también está en el nivel alto, con 5 casos que representan el 4.8% del total, mientras que solo 2 casos se encuentran en el nivel bajo, lo que representa el 1.9% del total.

Dimensión 5

Tabla 10.

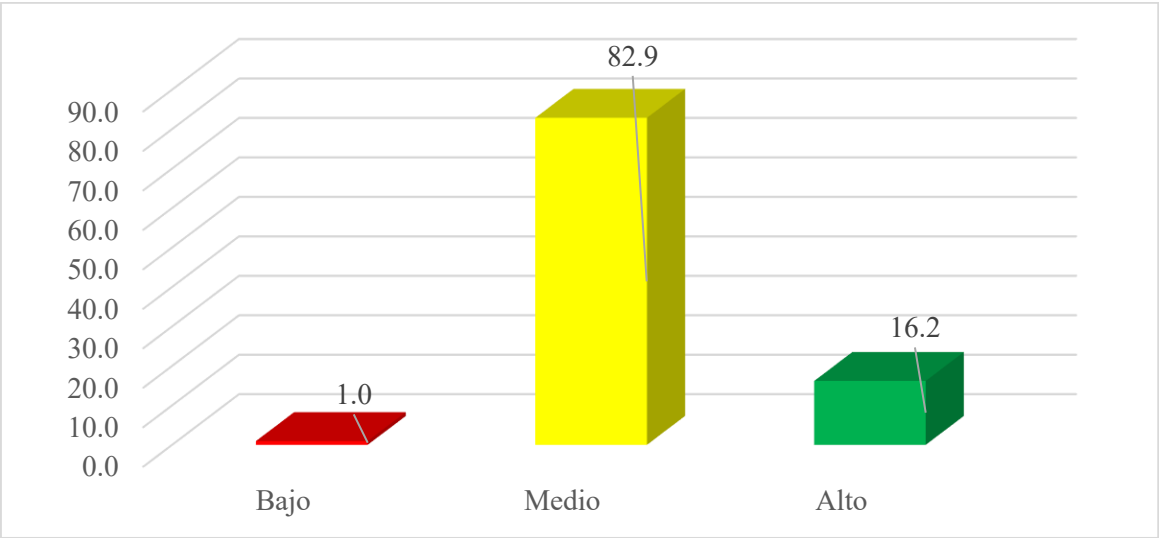
Nivel de planeación

	Fi	%
Bajo	1	1.0
Medio	87	82.9
Alto	17	16.2
Total	105	100.0

Nota. Información recolectada a través de la encuesta realizada, 2023

Figura 5.

Nivel de planeación



Nota. Información recolectada a través de la encuesta realizada, 2023

En la Tabla 5 y Figura 5 indica que la mayoría de los casos de ejecución de planeación se encuentran en el nivel medio, con un total de 87 casos que representan el 82.9% del total. Un número significativo también está en el nivel alto, con 17 casos que representan el

16.2% del total, mientras que solo un caso se encuentra en el nivel bajo, lo que representa el 1% del total.

Dimensión 6

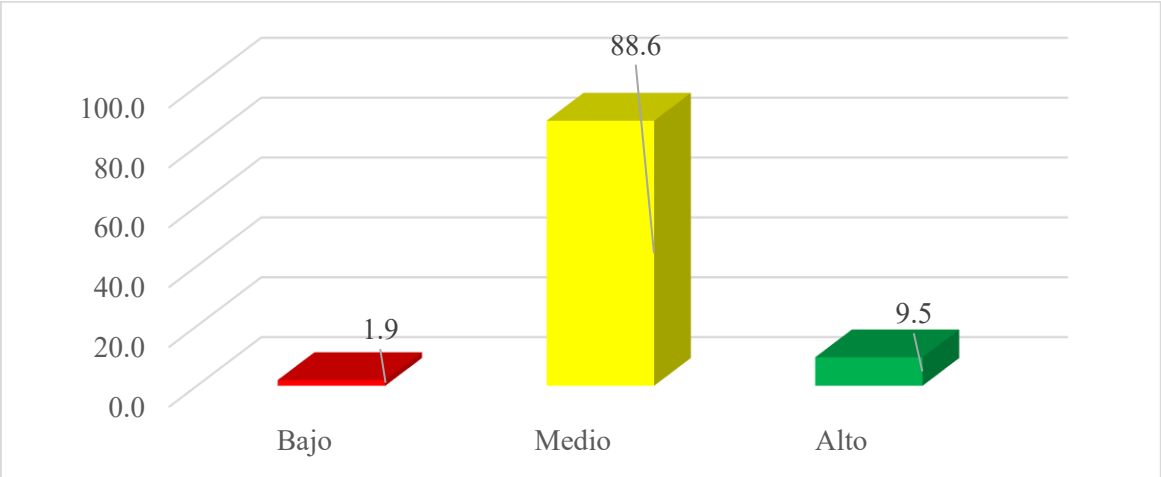
Tabla 11.
Nivel de organización

	Fi	%
Bajo	2	1.9
Medio	93	88.6
Alto	10	9.5
Total	105	100.0

Nota. Información recolectada a través de la encuesta realizada, 2023

Figura 6.

Nivel de organización



Nota. Información recolectada a través de la encuesta realizada, 2023

En la Tabla 6 y Figura 6 indica que la mayoría de los casos de ejecución de organización se encuentran en el nivel medio, con un total de 93 casos que representan el 88.6% del total. Un número significativo también está en el nivel alto, con 10 casos que representan

el 9.5% del total, mientras que solo 2 casos se encuentran en el nivel bajo, lo que representa el 1.9% del total.

Dimensión 7

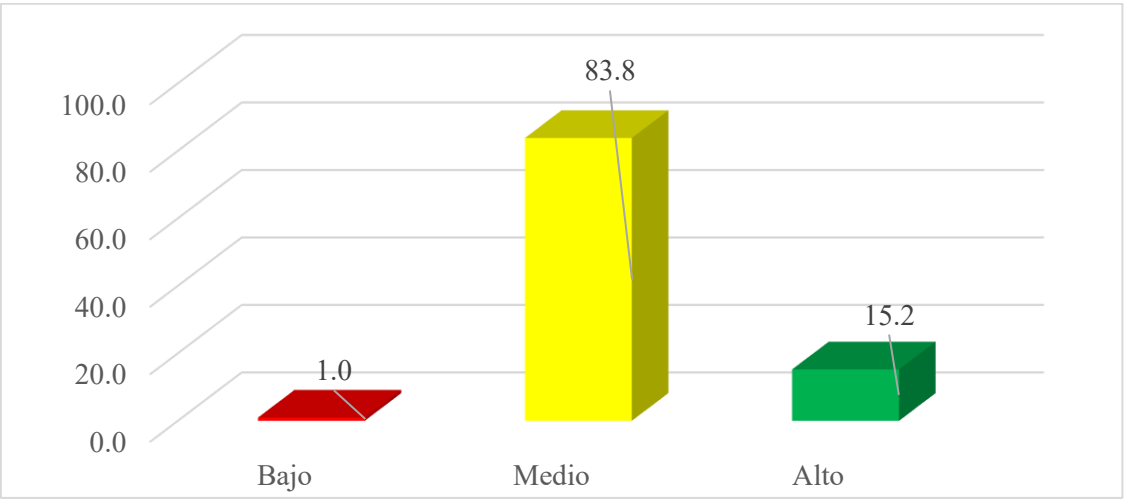
Tabla 12.
Nivel de dirección

	Fi	%
Bajo	1	1.0
Medio	88	83.8
Alto	16	15.2
Total	105	100.0

Nota. Información recolectada a través de la encuesta realizada, 2023

Figura 7.

Nivel de dirección



Nota. Información recolectada a través de la encuesta realizada, 2023

En la Tabla 7 y Figura 7 indica que la mayoría de los casos de ejecución de dirección se encuentran en el nivel medio, con un total de 88 casos que representan el 83.8% del total. Un número significativo también está en el nivel alto, con 16 casos que representan el

15.2% del total, mientras que solo un caso se encuentra en el nivel bajo, lo que representa el 1% del total.

Dimensión 8

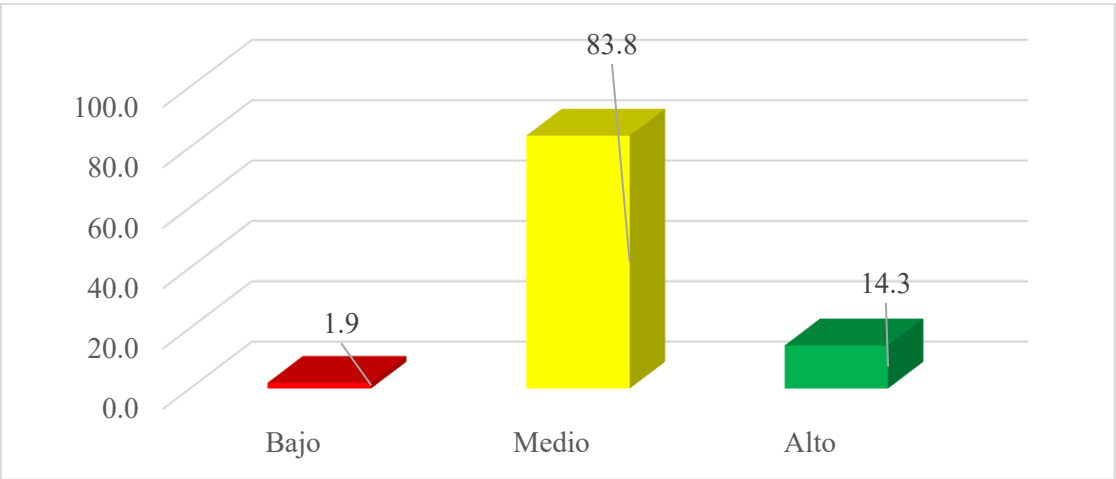
Tabla 13.
Nivel de control

	Fi	%
Bajo	2	1.9
Medio	88	83.8
Alto	15	14.3
Total	105	100.0

Nota. Información recolectada a través de la encuesta realizada, 2023

Figura 8.

Nivel de control



Nota. Información recolectada a través de la encuesta realizada, 2023

En la Tabla 13 y Figura 8 indica que la mayoría de los casos de ejecución de control se encuentran en el nivel medio, con un total de 88 casos que representan el 83.8% del total. Un número significativo también está en el nivel alto, con 15 casos que representan el

14.3% del total, mientras que solo 2 casos se encuentran en el nivel bajo, lo que representa el 1.9% del total.

Variable 2

Tabla 14.

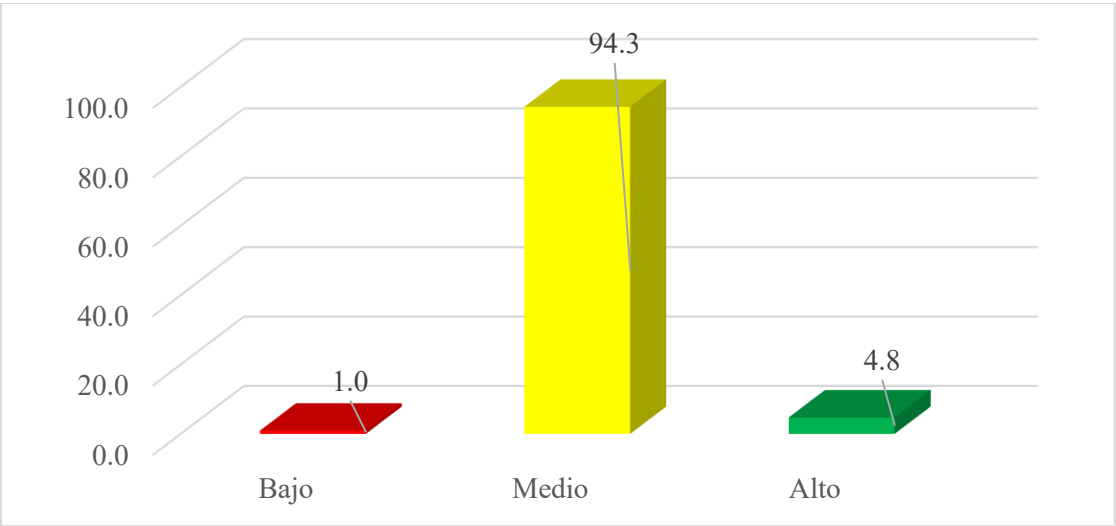
Nivel de gestión edil

	Fi	%
Bajo	1	1.0
Medio	99	94.3
Alto	5	4.8
Total	105	100.0

Nota. Información recolectada a través de la encuesta realizada, 2023

Figura 9.

Nivel de gestión edil



Nota. Información recolectada a través de la encuesta realizada, 2023

En la Tabla 14 y Figura 9 indica que la mayoría de los casos de ejecución de gestión edil se encuentran en el nivel medio, con un total de 99 casos que representan el 94.3% del total. Un número significativo también está en el nivel alto, con 5 casos que representan el 4.8% del total, mientras que solo un caso se encuentra en el nivel bajo, lo que representa el 1% del total.

5.3. Contrastación de resultados

NORMALIDAD DE LA DISTRIBUCIÓN DE DATOS

i) Planteamiento de la hipótesis

Ho: Los datos recopilados presentan una distribución normal

Ha: Los datos recopilados no presentan una distribución normal

ii) Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

iii) Prueba estadística: KOLMOGOROV-SMIRNOV

Tabla 15.

Consecuencias de la prueba de normalidad de instrumentos

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL CONTABLE	0.161	105	0.000
GESTIÓN EDIL	0.123	105	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

iv) Decisión

Para el caso de la variable liderazgo transformador contable

$p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula, en efecto, se realiza por la prueba no paramétrica.

Para el caso de la variable gestión edil

$p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula, en efecto, se realiza por la prueba no paranéfrica.

Se escoge la prueba no paranéfrica Rhode SPEARMAN

5.3.1. Relación entre el liderazgo transformacional contable y la gestión edil

Tabla 16.

Correlación entre el liderazgo transformacional contable y la gestión edil

		LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL CONTABLE	GESTIÓN EDIL
Rho de Spearman	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL CONTABLE	Factor de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 0.000 105
	GESTIÓN EDIL	Factor de correlación Sig. (bilateral) N	,689** 0.000 105

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

VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

La consecuencia del factor de correlación de Spearman $\rho = 0,689$ evidencia: el liderazgo transformador contable está moderadamente asociado de manera positiva con la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri, durante el 2023.

El factor de determinación $\rho^2 100 = (0,689)^2 100 = 47\%$. En otras palabras, el 47% de las modificaciones en la administración municipal del municipio local se deben

directamente a los cambios provocados por el liderazgo transformador contable de los propios trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri, durante el año 2023.

5.3.2. Relación entre la dimensión contabilidad gubernamental y gestión edil

NORMALIDAD DE LA DISTRIBUCIÓN DE DATOS

i) Planteamiento de la hipótesis

Ho: Los datos recopilados siguen una distribución normal

Ha: Los datos recopilados no siguen una distribución normal

Tabla 17.

Consecuencias de la prueba de normalidad para el objetivo específico 1

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
CONTABILIDAD GUBERNAMENTAL	0.184	105	0.000
GESTIÓN EDIL	0.123	105	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

i) Decisión

Para la dimensión contabilidad gubernamental

$p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula, en efecto, se realiza por la prueba no paramétrica.

Para la variable gestión edil

$p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula, en efecto, se realiza por la prueba no paramétrica.

Se realiza por la prueba no paramétrica Rhode SPEARMAN

Tabla 18.

Correspondencia de la contabilidad gubernamental y gestión edil

		CONTABILIDAD GUBERNAMENTAL	GESTIÓN EDIL
Rho de Spearman	CONTABILIDAD GUBERNAMENTAL	Factor de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 ,513** 0.000 105
	GESTIÓN EDIL	Factor de correlación Sig. (bilateral) N	,513** 1.000 0.000 105

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

EXPLORACIÓN DE LA PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

El coeficiente de correlación de Spearman $\rho=0,513$ indica que la contabilidad gubernamental tiene una asociación positiva moderada con la gestión edil en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri en el año 2023.

El factor de determinación $\rho^2 100 = (0,513)^2 * 100 = 26\%$. En resumen, únicamente el 26% de las modificaciones en la administración municipal del municipio local se atribuye directamente a los cambios provocados por la contabilidad gubernamental de los propios trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri, durante el año 2023.

5.3.3. Correspondencia de la estimulación inspiracional y gestión edil

NORMALIDAD DE LA DISTRIBUCIÓN DE DATOS

i) Planteamiento de la hipótesis

Ho: Los datos recopilados siguen una distribución normal

Ha: Los datos recopilados no siguen una distribución normal

Tabla 19.

Resultados de la prueba de normalidad para el objetivo específico 2

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
ESTIMULACIÓN INSPIRACIONAL	0.216	105	0.000
GESTIÓN EDIL	0.123	105	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

ii) Decisión

Para la dimensión estimulación inspiracional

$p < 0,05$ la hipótesis nula es descartada, por lo tanto, se decide emplear una prueba no paramétrica como alternativa.

Para el caso de la variable gestión edil

$p < 0,05$ la hipótesis nula es rechazada y, como resultado, se decide utilizar una prueba no paramétrica.

Se realiza por la prueba no paramétrica Rhode SPEARMAN

Tabla 20.

Correspondencia de la estimulación inspiracional y gestión edil

		ESTIMULACIÓN INSPIRACIONAL	GESTIÓN EDIL
Rho de Spearman	Factor de	1.000	,620**
	ESTIMULACIÓN correlación		
	INSPIRACIONAL Sig. (bilateral)		0.000
	N	105	105
	Factor de	,620**	1.000
	GESTIÓN EDIL correlación		
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	105	105

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

EXPLORACIÓN DE LA SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

El coeficiente de correlación de Spearman $\rho=0,620$ muestra que la estimulación inspiracional tiene una asociación positiva moderada con la gestión edil en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri durante el año 2023.

El factor de determinación $\rho^2 100 = (0,620)^2 100 = 38\%$. En otras palabras, el 38% de las modificaciones en la administración municipal del municipio local se derivan directamente de los cambios provocados por la estimulación inspiradora de los propios trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri, durante el año 2023.

5.3.4. Correspondencia de la deferencia individualizada y gestión edil

NORMALIDAD DE LA DISTRIBUCIÓN DE DATOS

i) Planteamiento de la hipótesis

Ho: Los datos recopilados siguen una distribución normal.

Ha: Los datos recopilados no siguen una distribución normal

ii) Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

iii) Prueba estadística: KOLMOGOROV-SMIRNOV

Tabla 21.

Consecuencias de la prueba de normalidad para el objetivo específico 3

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
DEFERENCIA	0.135	105	0.000
INDIVIDUALIZADA			
GESTIÓN EDIL	0.123	105	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

iv) Decisión

Para la dimensión deferencia individualizada

$p < 0,05$ la hipótesis nula es refutada, por lo tanto, se elige utilizar una prueba no paramétrica en su lugar.

Para la variable gestión edil

$p < 0,05$ la hipótesis nula es descartada, por lo tanto, se decide emplear una prueba no paramétrica.

Se realiza por la prueba no paramétrica Rhode SPEARMAN

Tabla 22.

Correspondencia de la deferencia individualizada y gestión edil

		DEFERENCIA INDIVIDUALIZADA	GESTIÓN EDIL
Rho de Spearman	Factor de	1.000	,350**
	DEFERENCIA correlación		
	INDIVIDUALIZADA Sig. (bilateral)		0.000
	N	105	105
	Factor de	,350**	1.000
	GESTIÓN EDIL correlación		
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	105	105

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

EXPLORACIÓN DE LA TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

El coeficiente de correlación de Spearman $\rho=0,350$ indica que la deferencia individualizada tiene una asociación positiva baja con la gestión edil en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri en el año 2023.

El factor de determinación $\rho^2 100 = (0,350)^2 * 100 = 12\%$. En resumen, el 12% de las modificaciones en la administración municipal del municipio local se deben directamente a los cambios provocados por la deferencia individualizada de los propios trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri, durante el año 2023.

5.3.5. Correspondencia de autoridad ennoblecida y gestión edil

NORMALIDAD DE LA DISTRIBUCION DE DATOS

i) Planteamiento de la hipótesis

Ho: Los datos recopilados siguen una distribución normal

Ha: Los datos recopilados no siguen una distribución normal

Tabla 23.

Derivaciones de la prueba de normalidad para el objetivo específico 4

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
AUTORIDAD ENNOBLECIDA	0.195	105	0.000
GESTIÓN EDIL	0.123	105	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

ii) Decisión

Para la dimensión autoridad ennoblecida

$p < 0,05$ dado el rechazo de la hipótesis nula, se elige utilizar una prueba no paramétrica como alternativa.

Para la variable gestión edil

$p < 0,05$ la hipótesis nula es rechazada, por lo tanto, se decide utilizar la prueba no paramétrica.

Se realiza por la prueba no paramétrica Rho de SPEARMAN

Tabla 24.

Correspondencia de autoridad ennoblecida y gestión edil

		AUTORIDAD ENNOBLECIDA	GESTIÓN EDIL
Rho de Spearman	Factor de	1.000	,728**
	AUTORIDAD		
	ENNOBLECIDA		
	correlación		
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	105	105
	Factor de	,728**	1.000
	GESTIÓN EDIL		
	correlación		
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	105	105

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

EXPLORACIÓN DE LA CUARTA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

El coeficiente de correlación de Spearman $\rho=0,728$ demuestra que la autoridad ennoblecida tiene una asociación positiva alta con la gestión edil en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri durante el año 2023.

El factor de determinación $\rho^2 100 = (0,728)^2 100 = 53\%$. En otras palabras, el 53% de las modificaciones en la gestión administrativa de los empleados del municipio local se atribuye a los cambios impulsados por la autoridad empoderada de los mismos trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri, durante el año 2023.

5.4. Discusión de resultados

Discusión 1

El análisis llevado a cabo en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri en el año 2023 revela una similitud sólida y positiva (0.689) entre el liderazgo transformador contable y la gestión edil, indicando que un aumento en el liderazgo transformador contable está asociado con una mayor eficacia en la gestión edil. Este resultado contrasta con los descubrimientos de una investigación internacional realizada en una institución educativa de Guayaquil en 2022, donde se identificó una similitud débil (0.350) entre el liderazgo transformador y el desempeño docente, sugiriendo un nivel medio de liderazgo con efectos moderados en el desempeño docente. Además, difiere del resultado obtenido en un estudio nacional llevado a cabo en la municipalidad provincial de Puno en 2022, donde se encontró que la gestión administrativa explicaba el 39.31% de la variabilidad en el liderazgo de los empleados administrativos. Estos antecedentes resaltan la importancia específica del liderazgo transformador contable en el contexto de la gestión edil, demostrando su impacto positivo en comparación con otros entornos y variables estudiadas.

Discusión 2

El estudio realizado en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri en 2023 revela una similitud moderada y positiva ($\rho=0.513$) entre la contabilidad gubernamental y la gestión edil en dicha municipalidad. Esto indica que aproximadamente el 26% de los cambios observados en la gestión edil pueden ser atribuidos a los cambios en la contabilidad gubernamental. Este hallazgo se alinea con el antecedente nacional de Bustamante, (2021) que encontró una similitud positiva directa de 0.535 entre la contabilidad gubernamental y la gestión de tesorería en la Municipalidad Provincial de

Chota, Cajamarca, demostrando una asociación similar entre ambas variables en diferentes contextos municipales del país. Sin embargo, el antecedente internacional de Gámez et al., (2015) señala que la falta de armonización contable puede dificultar la toma de decisiones y afectar la gestión, lo que subraya la necesidad de regulaciones contables específicas para garantizar una adecuada gestión gubernamental y de los recursos en todos los niveles administrativos.

Discusión 3

El análisis realizado en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri en 2023 revela una similitud positiva de magnitud moderada entre la estimulación inspiracional y la gestión municipal, indicando que alrededor del 38% de las fluctuaciones en la gestión municipal pueden atribuirse a la estimulación inspiracional. Este hallazgo encuentra respaldo en una investigación nacional previa realizada por Cuzcano en 2019, que identificó una similitud moderadamente positiva entre la motivación inspiradora y la responsabilidad organizacional en una institución educativa. Ambos estudios enfatizan la importancia del liderazgo en la comunicación de una visión significativa y en la capacidad para involucrar a los miembros de la organización en la consecución de metas. Por otro lado, un estudio internacional llevado a cabo por Delgado y Gahona en 2022, centrado en el liderazgo transformador y la satisfacción laboral en docentes de educación primaria, aunque no directamente vinculado con la gestión municipal, resalta la influencia de la calidad del liderazgo en el nivel de satisfacción laboral y la propensión al abandono del empleo. Esto implica que el liderazgo transformador puede tener un impacto más amplio en diversas áreas dentro de una organización.

Discusión 4

La investigación realizada en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri en 2023 muestra una asociación positiva de baja magnitud entre la deferencia individualizada y la gestión municipal, donde aproximadamente el 12% de las variaciones en la gestión municipal pueden atribuirse a la deferencia individualizada. Este hallazgo contrasta con un estudio previo a nivel nacional realizado por Avila en 2019, que identificó una similitud muy fuerte entre la influencia idealizada conductual y la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Huaraz. Sin embargo, una investigación internacional llevada a cabo por Murillo en 2020 resalta la similitud demostrativa entre diferentes tipos de liderazgo transformador y transaccional con el clima organizacional en una empresa, subrayando la importancia de promover el desarrollo de líderes capaces de influir en los miembros del equipo. Esto indica que, aunque la deferencia individualizada puede tener un efecto limitado en la gestión municipal en el contexto específico de la Municipalidad de Melgar - Ayaviri, otras formas de liderazgo pueden ser más influyentes en diversos entornos organizacionales.

Discusión 5

El estudio realizado en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri en 2023 revela una asociación positiva alta entre la autoridad ennoblecida y la gestión edil, donde aproximadamente el 53% de los cambios en la gestión edil pueden atribuirse a la autoridad ennoblecida. Este hallazgo respalda la importancia de un liderazgo empoderado y enaltecedor en el contexto municipal, destacando su influencia significativa en la efectividad de la gestión. Aunque los antecedentes no abordan directamente la asociación entre autoridad ennoblecida y gestión edil, el antecedente internacional de Gámez et al., (2015) subraya la necesidad de regulaciones contables específicas para optimizar la toma

de decisiones en instituciones gubernamentales, mientras que el antecedente nacional de Atamari, (2018) resalta la importancia de las auditorías gubernamentales para mejorar la gestión del gasto público en una municipalidad. Estos antecedentes, aunque no directamente relacionados, apuntan a la importancia de un liderazgo fortalecido y una gestión eficaz en el contexto gubernamental, reforzando la relevancia de la autoridad ennoblecida en la gestión edil de Melgar - Ayaviri.

Conclusiones

PRIMERA. El análisis del factor de similitud de Spearman $\rho=0,689$ muestra que existe una conexión moderadamente positiva entre el liderazgo transformador en el campo contable y la administración municipal en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri durante el año 2023. Esta asociación implica que el liderazgo transformador en el ámbito contable podría tener un impacto beneficioso en la efectividad de la gestión municipal. Esto podría atribuirse a la capacidad del liderazgo transformador para inspirar y motivar a los empleados, lo que, a su vez, puede mejorar su desempeño en la administración municipal (Tabla 4).

SEGUNDA. Referente al objetivo específico 1, se observa una similitud moderadamente positiva, indicada por el factor de similitud de Spearman $\rho=0,513$, entre la contabilidad gubernamental y la gestión edil en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri durante el año 2023. Esto sugiere que una gestión contable eficaz puede influir positivamente en el éxito de la gestión municipal. La contabilidad gubernamental, al proporcionar información financiera precisa y oportuna, puede respaldar la toma de decisiones efectivas en la administración municipal (Tabla 5).

TERCERA. En respuesta al objetivo específico 2, el análisis del factor de similitud de Spearman $\rho=0,620$ revela una asociación positiva moderada entre la estimulación inspiracional y la gestión edil en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri durante el año 2023. Esto implica que la capacidad de inspirar y motivar a los empleados puede tener un impacto en la efectividad de la gestión municipal. Los líderes que proporcionan una dirección

inspiradora pueden crear un entorno laboral favorable y aumentar el nivel de compromiso y dedicación de los empleados hacia la gestión edil (Tabla 6).

CUARTA. En razón al propósito específico 3, el análisis del factor de similitud de Spearman $\rho=0,350$ indica una correspondencia positiva baja entre la deferencia individualizada y la gestión edil en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri en el periodo 2023. Aunque esta asociación es positiva, es menos marcada en comparación con otras variables. La deferencia individualizada implica ajustar el liderazgo según las necesidades individuales de los empleados, lo que podría tener un efecto limitado en la gestión edil en este contexto específico (Tabla 7).

QUINTA. En la Municipalidad Provincial de Ayaviri, el análisis del factor de similitud de Spearman $\rho=0,728$ revela una asociación positiva alta entre la autoridad ennoblecida y la gestión edil en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri durante el año 2023. Esta asociación sugiere que una autoridad fundamentada en valores éticos y morales puede desempeñar un papel significativo en una gestión municipal eficaz. Los líderes que ejercen una autoridad ennoblecida tienen la capacidad de inspirar confianza y respeto entre los empleados, lo que puede fomentar la cooperación y mejorar el rendimiento en la gestión edil (Tabla 8).

Recomendaciones

PRIMERA. A la gerencia municipal de la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri considerar la implementación de programas de desarrollo y capacitación para fomentar y fortalecer el liderazgo transformador entre los empleados del ámbito contable. Esto podría incluir la realización de talleres, cursos o actividades que promuevan habilidades de liderazgo, comunicación efectiva, motivación y gestión del cambio. Además, se sugiere establecer mecanismos de retroalimentación y evaluación para medir el impacto del liderazgo transformador en la efectividad de la gestión municipal.

SEGUNDA. Al área de recursos humanos implemente programas de capacitación y desarrollo para el personal contable, con el objetivo de mejorar aún más sus habilidades y conocimientos en contabilidad gubernamental. Estos programas podrían incluir cursos de actualización sobre normativas contables y prácticas recomendadas, así como también entrenamiento en el uso eficiente de herramientas y sistemas contables modernos.

TERCERA. A los funcionarios continúen promoviendo un estilo de liderazgo inspirador y motivador dentro de la entidad. Se sugiere que proporcionen oportunidades para que los líderes participen en programas de desarrollo de habilidades de liderazgo, donde puedan mejorar sus capacidades para comunicarse de manera efectiva, motivar al personal y fomentar un ambiente laboral positivo.

CUARTA. Que los líderes y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri complementen la deferencia individualizada con enfoques adicionales de liderazgo y gestión que puedan generar un impacto más

notable en la efectividad de la administración municipal. Entre las acciones sugeridas está la implementación de programas de capacitación y desarrollo del personal, enfocados en fortalecer competencias clave como el liderazgo, la comunicación efectiva y el trabajo colaborativo.

QUINTA. los jefes de área deben de cultivar y ejercer una autoridad ennoblecida en sus respectivos departamentos. Para ello, es fundamental que creen un entorno laboral fundamentado en principios éticos y morales, donde la integridad, la transparencia y el respeto mutuo sean pilares esenciales. Asimismo, se sugiere que los líderes actúen como modelos de conducta ética, promoviendo una cultura organizacional que valore la honestidad y la equidad en todas sus prácticas.

Bibliografía

- Álvarez, F. M. (2010). Liderazgo compartido: buenas prácticas de dirección escolar. *Wolters Kluwer*. <https://www.redage.org/publicaciones/liderazgo-compartido->
- Araneda, G. C. A., Neumann, G. N. A., Pedraja, R. L. M., & Rodriguez, P. E. R. (2018). Análisis exploratorio de las percepciones sobre los estilos de liderazgo de los directivos universitarios en el norte de Chile. *Formacion Universitaria*, 9(6), 139–152. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062016000600013> buenas-practicas-de-direccion-escolar
- Arroyo, R. E. A. (2015). Introducción a la contabilidad Gubernamental. In *Introduccion a La Contabilidad Gubernamental*. <http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/6402/L0013-AUTORIA PROPIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Atamari, A. E. G. (2018). Auditoría gubernamental y gasto público en la Municipalidad provincial de Azángaro – Puno, Periodo 2021 [Universidad Cesar Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40313>
- Ávila, F. H. K. (2019). Liderazgo transformacional y gestión municipal; Municipalidad Provincial de Huaraz, año 2018 [Universidad César Vallejo]. In *Revista en Gobierno y Gestión Pública* (Vol. 6, Issue 2). <https://doi.org/10.24265/iggp.2019.v6n2.05>
- Ballart, X. (1997). Gestion publica, analisis y evaluacion de politicas. *Revista de Estudios Políticos*, 223–248.
- Baquerizo, B. J. del R., & Velasquez, P. L. S. (2023). La contabilidad gubernamental y la gestión de tesorería de la municipalidad provincial de Arequipa, 2021 [Universidad Peruana Los Andes]. In *Repositorio Institucional - UPLA*. <http://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/6759>
- Barnett. (2010). Liderazgo transformacional y gestión edil de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huancané, 2022 [Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]. In *Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez*. <https://es.scribd.com/document/671921306/Tesis-Expertos-Jhon-Antonio-2023-1>
- Bass, B., & Avolio, B. (2000). Cuestionario de liderazgo multifactorial MLQ Redwood City. *Edition. Redwood: Mind Garden Inc.*
- Bass, B. M. (1985). Leadership and Performance beyond Expectations. *The Academy of Management Review*, 12(4), 756. <https://doi.org/10.2307/258081>
- Benvenuto, O. (2015). La gestión municipal y el futuro de las ciudades. *Contaduría Universidad de Antioquia*, 67, 139–153. <https://doi.org/10.17533/udea.rc.325311>
- Bolaños, G. J. (2010). Bases Conceptuales De La Rendición De Cuentas Y El Rol De Las Entidades De Fiscalización Superior. *Revista Nacional de Administración*, 1(1), 109–139. <https://doi.org/10.22458/rna.v1i1.288>

- Briones, G. (2002). Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales. In *Instituto colombiano para el fomento de la educación superior, ICFES* (Vol. 219, Issue 5160). Módulos de Investigación Social.
<https://doi.org/10.1038/2191218a0>
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. <https://psycnet.apa.org/record/1980-03173-000>
- Bustamante, G. E. (2021). *Contabilidad gubernamental y su relación con la gestión de tesorería de la Municipalidad Provincial de Chota, Cajamarca, 2020* (Vol. 1) [Universidad Señor de Sipán]. <https://orcid.org/0000-0002-1750-987X>
- Calduch, R. (2014). *Métodos y técnicas de investigación internacional* –.
<https://metodologiaecs.wordpress.com/2019/09/07/metodos-y-tecnicas-de-investigacion-internacional-libro-pdf-online/>
- Carballo, B. M., & Guelmes, V. E. L. (2016). Algunas consideraciones acerca de las variables en las investigaciones que se desarrollan en educación. *Revista Universidad y Sociedad*, 8(1), 140–150.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202016000100021&lng=es&nrm=iso&tlng=en%0Ahttp://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202016000100021&lng=es&nrm=iso&tlng=en
- Castro, S. R. J. (2015). Dimensiones del liderazgo transformacional predominantes en la directora de la institución educativa privada Federico Villarreal de la provincia de Talara [Universidad de Piura]. In *Universidad de Piura*.
<https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2294>
- Cepeda. (2019). *Sistema y desarrollo del liderazgo en la sociedad actual*.
<https://ejemplius.com/muestras-de-ensayos/ensayo-sistema-y-desarrollo-del-liderazgo/>
- Cheung, F., Yeung, D. Y., & Wu, A. M. (2017). Percepción de los empleados sobre los estilos de liderazgo y el envejecimiento exitoso en el lugar de trabajo. *Revista de Desarrollo Profesional*.
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0894845317727617>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (B. Elsevier Editora Ltda; Rio de Janeiro (ed.); Novena, Issue september 2016). The McGraw-Hill Companies,.
- Chinchay, D. W., & Chávarry, Y. P. del R. (2021). Liderazgo en el sector público. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(Special Issue 5), 650–662.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.41>
- Christensen, T., & Lægreid, P. (2007). Reformas post nueva gestión pública tendencias empíricas y retos académicos. *Gestion y Politica Publica*, 16, 539–564.
- Content, R. R. (2018). *organizacional y su importancia en la dinámica de las empresas*.
<https://rockcontent.com/es/blog/comportamiento-organizacional/>
- Cortés, A. G. P., & Lacouture, O. L. (2015). El liderazgo transformacional e

- inteligencia emocional: una revisión. *Center de Recursos Para El Aprendizaje y La Investigacion*, 2, 25–45.
<http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/12724/NovaTalenta2016.pdf?sequence=1>
- Cutipa, P. N. S. (2023). Control interno y su repercusión en el área de tesorería del Gobierno Regional de Puno, periodo 2021. [Universidad Privada San Carlos]. In *Universidad Privada San Carlos*. <http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/658>
- Cuzcano, P. J. J. (2019). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los colaboradores de la institución educativa Elías Aguirre Romero 7224, Villa El Salvador - 2019*.
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2359/CuzcanoPachas%2C%20J.%2C%20ChantaVera%2C%20S.%20M..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Delgado, B. C. A., & Gahona, F. O. F. (2022). Impacto del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral y la intención de abandono: un estudio desde el contexto educativo. In *Información tecnológica* (Vol. 33, Issue 6).
<https://doi.org/10.4067/s0718-07642022000600011>
- Derbal, K., & Tachrift, A. (2022). La participación ciudadana en la planificación local y urbana en Argelia. *Estudios Demograficos y Urbanos*, 37(1), 121–157.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/educm/v37n1/2448-6515-educm-37-01-121.pdf>
- Díaz, C. J. F., & Valarezo, C. E. M. (2022). *El impacto de las Normas Internacionales de Contabilidad para el sector público y la razonabilidad en la información financiera presentada en el Municipio de Ambato* [Universidad Tecnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/35056>
- Estrada, M. S. (2007). Liderazgo a Traves De La Historia. *Scientia et Technica Año XIII, Universidad Tecnológica de Pereira*, 34(ISSN), 0122–1701.
- Fernández, C., & Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(77), 56.
<https://doi.org/10.31876/revista.v22i77.22498>
- Fierro, M. E., Martínez, Á. M., Ortiz, R. F. A., & Martínez, B. J. (2018). La gestión pública colaborativa y el compromiso organizacional. Organizaciones del sector público del Estado de México | RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática. *Revista de Estudios En Contaduría, Administración e Infomática*, 7(20), 1–13. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=637968308004>
- Fischman, D. (2015). El líder transformador. In Editorial: Planeta (Ed.), *PlanetadeLibros*. <https://www.planetadelibros.com.pe/libro-el-lider-transformador-1/204501>
- Gámez, A. L. C., Joya, A. R., & Ortiz, P. M. L. (2015). Una mirada a la Ley General de Contabilidad Gubernamental mexicana. *Retos de La Dirección*, 9(2), 35–48.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552015000200003&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Garrido, G. J. (2012). La Nueva Gestión Pública: el nuevo modelo de administración

- pública. *Universidad Nacional de Educación a Distancia*, 1–10.
https://acmspublicaciones.revistabarataria.es/wp-content/uploads/2017/05/51.2012.Garrido.Tiempos.678_687.c.pdf
- Gilt, L. R. (2021). El liderazgo del alcalde y su incidencia en la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Patambuco en el primer año de gestión, 2019 [Universidad Nacional del Altiplano]. In *Universidad Nacional del Altiplano*.
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3578895>
- Gomez, B. E. (2013). *Investigación científica elaboración del proyecto de investigación* (1ra ed.). https://www.sancristoballibros.com/libro/investigacion-cientifica-elaboracion-del-proyecto-de-investigacion_47541
- González. (2008). *Liderazgo transformacional y gestión edil de los trabajadores de la municipalidad provincial de huancané, 2022*. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.
- Gorrochotegui, A. (1997). Manual de liderazgo para directivos escolares. *Madrid, España: La Muralla*.
- Grueso, C. L. M. (2023). *Diseño de un modelo contable y financiero para mejorar la gestión de la droguería Farma Hasem ubicada en barrio el Rosario, del municipio de San Juan de Pasto Nariño, Colombia*. [Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD]. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/56859>
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (E. P. S. Fe (ed.); 6ta ed.). Booksmedicos.org.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Herrera, P. K. F. (2022). *Fuentes de financiamiento y ejecución presupuestal de la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla, Loreto - 2021*. Universidad Cesar Vallejo.
- Hurtado, S. M. L. (2020). *Influencia del liderazgo transformacional en la gestión administrativa según los trabajadores de la municipalidad distrital de Umari, Huánuco – 2019* (Vol. 34, Issue 8) [Universidad nacional Hermilio Valdizá].
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jaad.2013.01.032>
- Ibarra, L. A. M. (2006). La gestión del conocimiento en la sociedad del conocimiento. *Anuario de Investigación UNIVA*, 253–277.
https://biblioteca.univa.mx/Anuario/2013/2013_11_la_gestion.pdf
- Juárez, S. (2023). *Peter Drucker: Maestro del Liderazgo y el Arte de la Gestión*.
<https://belider.net/peter-drucker/>
- Kimple, E. (2018). *¿Puede la verdadera transformación de la educación ser de impacto si no impacta en todas las escuelas?* Educación Primaria y Secundaria.
<https://es.linkedin.com/pulse/puede-la-verdadera-transformación-de-educación-ser-impacto->
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (1987). *The leadership challenge: How to get extraordinary things done in organizations*. <https://psycnet.apa.org/record/1987->

98534-000

- Laurence, E. L. (1996). *Reforma administrativa desde una perspectiva internacional: ley publica y la nueva administracion publica*. 9.
- Lawrence, M. (2017). *Principles of transformational leadership that build winnin teams and culture*.
- Leon, O. A. Y. (2023). Liderazgo transformacional y desempeño docente de una institución educativa de la ciudad de, Guayaquil, 2022 [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106115>
- Mamani, C. E. K. (2021). *Liderazgo Transformacional y su Influencia en el nivel de Gestión Municipal de los Funcionarios de la Municipalidad Distrital de Caracoto Provincia de San Román - 2019* [Universidad Andina Néstor Cáceres Velasquez].
http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/5381/T036_48214128_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mamani, Q. K. del R. (2022). *Calidad de servicio y satisfacción de los usuarios de las bibliotecas públicas en las Municipalidades Provinciales de la región Puno 2020* [Universidad Nacional de Juliaca]. <http://repositorio.unaj.edu.pe/handle/UNAJ/220>
- Manrique, O. L. A., & Gonzalez, S. Y. J. (2023). *Caracterización del liderazgo transformacional en los contadores públicos de Cúcuta, Norte de Santander en los años 2019 - 2021* (Vol. 1) [Universidad Libre Cucuta].
[https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/28167/TRABAJO FINAL CORREGIDO - YENY GONZALEZ - ALEX MANRIQUE %28ULTIMO%29.pdf?isAllowed=y&sequence=2](https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/28167/TRABAJO_FINAL_CORREGIDO_-_YENY_GONZALEZ_-_ALEX_MANRIQUE_%28ULTIMO%29.pdf?isAllowed=y&sequence=2)
- Martínez, C. Y. A. (2014). El liderazgo transformacional en una institución educativa pública. *Educación*, 23(44), 7–28. <https://doi.org/10.18800/educacion.201401.001>
- Mayorga, M. T. P., Villacis, U. J. F., & Lara, H. D. M. (2020). La contabilidad gubernamental y su aporte al desarrollo económico del Ecuador. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de La Investigación y Publicación Científico-Técnica Multidisciplinaria)*.
- Medina, C. W. T., & Morocho, R. Z. P. (2015). Contabilidad Gubernamental. In *Universidad Técnica de Machala ln.,* (pp. 1–31).
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/6790>
- Mendoza, T. M. R., & Ortiz, R. C. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Revista Iberoamericana de Educación*, 5, 11–43.
<https://doi.org/10.35362/rie501217>
- Mendoza, Z. W. M., Santistevan, V. K. L., Cevallos, P. G. K., & Parrales, R. J. E. (2018). La contabilidad gubernamental como herramienta de gestión en la administración pública. *Polo Del Conocimiento*, 3(8), 126.
<https://doi.org/10.23857/pc.v3i8.601>

- Meza, E. (2022). *Contabilidad Gubernamental*.
<https://es.slideshare.net/esml/monografia-contabilidad-gubernamental>
- Ministerio de Economía y Finanzas (MEF). (2020). Contabilidad Pública - Ministerio de Economía y Finanzas. In *La Contraloría General de la República* (p. 1).
https://www.transparencia.gob.pe/enlaces/pte_transparencia_enlaces.aspx?id_entidad=134&id_tema=5&ver=
- Mintzberg, H. (2007). *Planeación estratégica*.
https://joseordinolaboyer.wordpress.com/wp-content/uploads/2011/11/job_mintzberg_planeacion-estrategica.pdf
- Miranda, Q. P. (2023). Liderazgo transformacional y gestión municipal de la municipalidad provincial de Grau, 2020 [Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac]. In *Repositorio Institucional - UNAMBA*.
<http://repositorio.unamba.edu.pe/handle/UNAMBA/1224>
- Molero, A. F., Recio, S. P., & Cuadrado, G. I. (2010). Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española *Psicothema. Red de Revistas Científicas de América Latina*, 22(3), 495–501.
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/20667281>
- Monje, Á. C. A. (2017). Metodología de la investigación Cuantitativa y Cualitativa. In *Universidad Surcolombiana al docente*. Universidad Surcolombiana al docente.
- Montero, G. (2023). *Reivindicando a Max Weber, el de la burocracia*. Gobierno de La Republica Dominicana. <https://map.gob.do/2023/08/03/reivindicando-a-max-weber-el-de-la-burocracia/>
- Murillo, R. R. L. (2020). Liderazgo transformacional – transaccional y clima organizacional en un club social y de negocios en la ciudad de Bogotá, Colombia [Universidad del Rosario]. In *Bienestar en la UR* (Vol. 7707230680, Issue 415).
<http://www.urosario.edu.co/apoyo-financiero/descuentos-posgrado/>
- Nobes. (2017). Manual General de Contabilidad Gubernamental Instituto Sonorense de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales. *Manual De La Contabilidad Gubernamental*, 1, 1–393. <https://bit.ly/3DSpcCz>
- Northouse, P. (2010). Liderazgo: teoría y práctica. *Thousand Oaks, California: Salvia*.
- Omar, A. (2011). Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor. *LIBERABIT: Lima (Perú)*, 17(2), 129–137.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v17n2/a03v17n2.pdf>
- Pibaque, P. M. S., Peñafiel, L. J. F., & Alvarez, I. A. A. (2022). La Contabilidad Gubernamental como Herramienta de Gestión en la Administración de los Recursos Públicos. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de La Investigación y Publicación Científico-Técnica Multidisciplinaria)*, 2588-090X.
- Quispe, N. H. S. (2020). Liderazgo transformacional desde una perspectiva adventista [Universidad Peruana Union]. In *repositorio Upeu*.

- <https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.1>
- Quispe, Q. J. A. (2024). *Liderazgo transformacional y gestión edil de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2022* [Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]. <https://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/1006>
- Ramos, Q. P. (2019). *La relación del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los docentes del CETPRO 3ra brigada de caballería en la provincia de Tacna en el año 2019*. [Universidad Nacional de san agustin de arequipa]. <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1c1b4054-c1f1-4f48-a826-d0e8636bab6a/content>
- Reátegui, R. J. (2021). Modelo innovador para desarrollar liderazgo transformacional en la gestión municipal de la provincia de San Martín, 2020 [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56786>
- Rincón, R. A. (2021). *Memoria Anual*. 4. <https://www.alicorp.com.pe/Media/Documents/Alicorp-Memoria-Anual-2021.Pdf>
- Riquelme, C. J. A., Pedraja, R. L. M., & Vega, M. R. A. (2020). El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos. Una revisión de la literatura. *Formacion Universitaria*, 13(1), 135–144. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062020000100135>
- Rodríguez, M. F. (2015). La investigación en gestión empresarial. *Revista Latinoamericana de Administración*, 23, 62–77. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=71602306> - ISSN: 1012-8255 - Malaver Rodríguez Florentino
- Rodríguez, R. P. D. Y. L. (2019). Liderazgo Transformacional Para La Formación Y Consolidación De Equipos Por Parte De Los Ejecutivos De Alta Dirección. *Universidad Militar Nueva Granada (Cursando)*.
- Rojas, C. O. A., Vivas, E. A. D., Mota, S. K. T., & Zurina, Q. J. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Universidad Politécnica Salesiana*. <https://www.redalyc.org/journal/4418/441861942010/html/>
- Roncancio, G. (2023). *Kaplan y Norton: Todo sobre los autores del Cuadro de Mando Integral*. <https://gestion.pensemios.com/kaplan-y-norton-todo-sobre-los-autores-del-cuadro-de-mando-integral>
- Ronderos, C. (2024). *Crisis de liderazgo*. La República. <https://www.larepublica.co/analisis/carlos-ronderos-533356/crisis-de-liderazgo-3069777>
- Rosales, R. G. T. (2022). Ciencia de datos en la evaluación del impacto de las políticas públicas: Una revisión de la literatura. *Interfases, Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM)*, 015, 144–159. <https://doi.org/10.26439/interfases2022.n015.5778>
- Sánchez, C. H., Reyes, R. C., & Mejía, S. K. (2018). Manual de Términos en

- Investigación científico, Tecnología y humanística. In Universidad Ricardo Palma (Ed.), *Vicerrectorado de Investigación* (1ra ed., Vol. 1). Biblioteca Nacional del Perú N° 2018-07914. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sánchez, G. J. J. (2022). Organizational theory in Public Administration: An administrative science, organizational science o political science? *Espacios Públicos, UAEMex*, 89–109. <https://espaciospublicos.uaemex.mx/article/view/19933/14824>
- Senge, P. M. (2006). *The Fifth Discipline: The Art & Practice of The Learning Organization*. <https://www.amazon.com/Fifth-Discipline-Practice-Learning-Organization/dp/0385517254>
- Solano, B. K. Y., Eneth, V. J., & Aaron, Z. L. M. (2022). Gestión pública de la educación superior: realidad y retos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(100), 1423–1442. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.100.9>
- Soto, C. C. A. (2015). El presupuesto público y el Sistema Nacional de Presupuesto. In *Actualidad Gubernamental* (pp. 1–2). Administracion Financiera del Sector Publico. http://aempresarial.com/web/revitem/47_18264_27216.pdf
- Syed, R. A. Z. (2019). *Liderazgo en iniciativas de gestión de procesos empresariales del sector público: una perspectiva de los países en desarrollo*. Universidad Tecnológica de Queensland. <https://eprints.qut.edu.au/127069/>
- Tapia, C. Z. C., & Antequera, R. J. M. (2020). El liderazgo transformacional y su incidencia en la toma de decisiones gerenciales en las empresas. *Ad-Gnosis*, 9(9), 119–134. <https://doi.org/10.21803/adgnosis.9.9.443>
- Tomaylla, M., Coacalla, C. C., Espinoza, J., Calla, Y., Ferro, S., & Ramos, I. (2022). Liderazgo en la gestión edil. In *Liderazgo en la gestión edil*. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.028>
- Tomaylla, R. M. (2021). *Liderazgo de la gestión edil periodo 2018-2020, desde la perspectiva de los ciudadanos y servidores de la municipalidad de Abancay* (Vol. 7, Issue 3) [Universidad nacional de Micaela Bastidas de Apurímac]. https://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/1155/T_784.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Universidad Naval. (2010). *Metodología de la investigación*. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/133491/METODOLOGIA_DE_INVESTIGACION.pdf
- Useche, M. C., Artigas, W., Queipo, B., & Perozo, É. (2019). *Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos cuali-cuantitativos* (1ra edición, Issue september 2016). Universidad de La Guajira.
- Valderrama, M. S. R., & León, M. L. R. (2009). Técnicas e Instrumentos para obtención de datos en la investigación científica. In *Universidad Nacional Federico Villarreal* (Editorial). <http://biblioteca.unfv.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=59639>

- Valderrama, S. (2013). Pasos para Elaborar Proyectos de Investigación Científica Cuantitativa, Cualitativa y Mixta. In *Editorial San Marcos* (2da edicio).
http://www.editorialsanmarcos.com/index.php?id_product=211&controller=product
- Vara, H. A. A. (2010). ¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales? Manual breve para los tesisas de Administración, Negocios Internacionales, Recursos Humanos y Marketing. In *Manual* (Segunda ed). Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres.
https://masteradmon.files.wordpress.com/2013/04/manual-_aristides-vara.pdf
- Velasquez, Z. K. G. (2020). Liderazgo transformacional: evolución y características. *Universidad Nacional Del Altiplano*.
https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_baaf543293e4f4a8479bc5fcc8572a7a
- Villegas, P. D. D. (2022). Implementación de un sistema de control previo en la información contable en una Municipalidad Provincial, Perú 2022 [Universidad César Vallejo]. In *Universidad Cesar Vallejo*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107722>
- Warren, B. (2009). *On Becoming a Leader*. <https://www.amazon.com/Becoming-Leader-Warren-Bennis/dp/0465014089>
- Zita, F. A. (2022). Metodología de la investigación Objetivos de la investigación: qué son, sus características e importancia. *Todamateria*.
<https://www.todamateria.com/objetivos-de-la-investigacion/>

Apéndice

Matriz de Consistencia

Título: Liderazgo Transformacional Contable y Gestión Edil en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri, 2023

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones/Indicadores	Metodología
Problema general ¿Cuál es el grado de relación que existe entre el liderazgo transformacional contable y la gestión edil en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri, en el año 2023? Problemas específicos P1: ¿Cómo se relaciona la contabilidad gubernamental con la gestión edil en la Municipalidad provincial de Melgar -Ayaviri en el año 2023? P2: ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la estimulación inspiracional y la gestión edil en la Municipalidad Provincial de Melgar -Ayaviri en el año 2023? P3: ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la deferencia individualizada y la gestión edil en la Municipalidad Provincial de Melgar -Ayaviri en el año 2023? P4: ¿Cómo es el grado de relación que existe entre la autoridad ennoblecida y la gestión edil en la Municipalidad Provincial de Melgar -Ayaviri en el año 2023?	Objetivo general Determinar el grado de relación que existe entre el liderazgo transformacional contable y la gestión edil en la Municipalidad Provincial de Melgar -Ayaviri en el año 2023. Objetivos específicos O1: Determinar Cómo se relaciona la contabilidad gubernamental con la gestión edil en la Municipalidad Provincial de Melgar -Ayaviri en el año 2023. O2: Establecer el grado de relación que existe entre la estimulación inspiracional y la gestión edil en la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri en el año 2023. O3: Encontrar el grado de relación que existe entre la deferencia individualizada y la gestión edil en la Municipalidad Provincial de Melgar -Ayaviri en el año 2023. O4: Estimar el grado de relación que existe entre la autoridad ennoblecida y la gestión edil en la Municipalidad Provincial de Melgar -Ayaviri en el año 2023.	Hipótesis general El liderazgo transformacional contable se relaciona directa y significativamente con la gestión edil en la Municipalidad Provincial de Melgar -Ayaviri, en el año 2023. Hipótesis específicas H1: La contabilidad gubernamental se relaciona significativamente con la gestión edil en la Municipalidad Provincial de Melgar -Ayaviri en el año 2023. H2: La estimulación inspiracional se relaciona directa y significativamente con la gestión edil en la Municipalidad Provincial de Melgar -Ayaviri en el año 2023. H3: La deferencia individualizada se relaciona directa y significativamente con la gestión edil en la Municipalidad Provincial de Melgar -Ayaviri en el año 2023. H4: La autoridad ennoblecida se relaciona directa y significativamente con la gestión edil en la Municipalidad Provincial de Melgar -Ayaviri en el año 2023.	Variable 1 LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL CONTABLE	Contabilidad Gubernamental -Transparencia -Presupuesto Municipal -Rendición de Cuentas -Cumplimiento de Normas -Estimulación inspiracional -Vocación -Carisma -Logros -Metas -Deferencia individualizada - Motivación - Flexible -Comunicación fluida -Proactividad -Autoridad ennoblecida -Trabajo en equipo -Persuasión -Eficiencia -Eficacia	Diseño: No experimental - correlacional. Población 105 y muestra es el mismo número de trabajadores de la municipalidad provincial de Melgar - Ayaviri. Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario Validación: Juicio de expertos Confiability: Coeficiente alfa de Cronbach.
			Variable 2 GESTIÓN EDIL	Planificación -Objetivos estratégicos - Visión -Misión -Políticas -Organización -Coordinación -MOF -ROF -RIT -Dirección -Toma de decisiones -Integración -Orientación -Recursos -Control -Desempeño -Medición -Corrección -Supervisión	

ANEXO N° 2

**CUESTIONARIO ACERCA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL CONTABLE EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR - AYAVIRI, 2023.**

I. DATOS INFORMATIVOS

Área.....Fecha.....

Código.....Puntaje.....

II. INSTRUCCIÓN

Señor(a) sírvase Ud.- responder a los ítems marcando con un aspa (X) que a continuación aparecen, con la finalidad de realizar el trabajo de investigación, de lo que quedará muy agradecido.

III. ESCALA DE PONDERACIÓN

Las escalas de apreciación de sus respuestas, pueden variar entre las siguientes opciones.

ÍNDICE	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
ABREVIATURA	N	AV	CS	S
PESO/VALOR ESCALAR	1	2	3	4

IV. CONTENIDO DEL CUESTIONARIO

No.	DIMENSIONES E ÍTEMS	N	AV	CS	S
	D1: CONTABILIDAD GUBERNAMENTAL				
01	Cree Ud. Que los funcionarios de las diferentes dependencias muestran transparencia en los cargos que desempeñan				
02	Cree Ud. Que la ejecución presupuestaria es importante para las gestiones que se realiza en la municipalidad				
03	Cree Ud. Que toman medidas adecuadas para fortalecer la rendición de cuentas en la municipalidad				
04	En los cargos y funciones que desempeñan los funcionarios se realiza auditoría interna para evaluar el cumplimiento de las normas				
	SUB TOTAL				

	D2: ESTIMULACIÓN INSPIRACIONAL				
05	En su actividad diaria muestran la vocación de servicio frente a los usuarios				
06	En su actividad diaria muestran el carisma dentro de la institución y/o frente al público usuario				
07	Los concejales se sienten satisfechos una vez que obtienen logros significativos				
08	Los funcionarios se trazan y cumplen las metas trazadas en la planeación de sus actividades cotidianas				
SUB TOTAL					
	D3: DEFERENCIA INDIVIDUALIZADA				
09	Los funcionarios con frecuencias se sienten motivados para el cumplimiento de actividades diarias				
10	En el desarrollo de sus labores cotidianas son flexibles frente a cualquier dificultad con la finalidad de dar solución				
11	Se practica la comunicación fluida a efecto de cumplir con las actividades encomendadas de su cargo				
12	Los funcionarios son proactivos en el cumplimiento de sus funciones de modo que optimizan la labor encargada				
SUB TOTAL					
	D4: AUTORIDAD ENNOBLECIDA				
13	Los funcionarios optan por asumir el trabajo en equipo para el cumplimiento de las tareas asignadas				
14	Se practica a persuasión en caso de producirse conflicto alguno entre los propios compañeros o frente al público usuario				
15	Los funcionarios son eficientes en el cumplimiento de sus labores				
16	Los funcionarios son eficaces en el cumplimiento de sus labores				
TOTAL, GENERAL					

ANEXO N°3

CUESTIONARIO ACERCA DE LA GESTIÓN EDIL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR - AYAVIRI, 2023.

I. DATOS INFORMATIVOS

Área.....Fecha.....

Código.....Puntaje.....

II. INSTRUCCIÓN

Señor(a) sírvase Ud. responder a los ítems marcando con un aspa (X) que a continuación aparecen, con la finalidad de realizar el trabajo de investigación, de lo que quedará muy agradecido.

III. ESCALA DE PONDERACIÓN

Las escalas de apreciación de sus respuestas, pueden variar entre las siguientes opciones.

ÍNDICE	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
ABREVIATURA	N	AV	CS	S
PESO/VALOR ESCALAR	1	2	3	4

IV. CONTENIDO DEL CUESTIONARIO

No.	DIMENSIONES E ÍTEMS	N	AV	CS	S
	D1: PLANEACIÓN				
01	Los funcionarios acostumbran lograr los objetivos estratégicos instituciones en la gestión edil				
02	La visión está formulada adecuadamente en el Plan Estratégico Institucional				
03	La misión está formulada adecuadamente en el Plan Estratégico Institucional				
04	La gestión edil cuenta con políticas claramente establecidas en el Plan Estratégico Institucional				
SUB TOTAL					

	D2: ORGANIZACION				
05	Los funcionarios para el cumplimiento de sus funciones coordinan en forma articulada a favor de la gestión edil				
06	La municipalidad cuenta con Manual de Organizaciones y Funciones acorde a los tiempos actuales				
07	La municipalidad cuenta con Reglamento de Organizaciones y Funciones acorde a los tiempos actuales				
08	La municipalidad cuenta con un Reglamento Interno de Trabajadores concordante con las normas legales vigentes				
SUB TOTAL					
	D3: DIRECCIÓN				
09	Los que están a cargo de la dirección y de las diferentes comisiones optan por realizar la toma de decisiones adecuadas y oportunas				
10	Durante las diferentes actividades instituciones se observa la integración de los miembros de las diferentes unidades.				
11	Los que asumen el rol de monitoreo realizan una orientación hacia el logro de los objetivos instituciones				
12	El uso de los recursos con que cuenta la municipalidad es racional y en función al cumplimiento de las metas				
SUB TOTAL					
	D4: CONTROL				
13	El desempeño de los funcionarios en sus diferentes puestos de trabajo es fructífero				
14	Cuando se consolida el trabajo es sujeto a medición alguna				
15	Una vez consolidado el trabajo y detectado los errores es materia de corrección alguna				
16	Los que lideran las diferentes dependencias e incluso la gestión realizan la labor de supervisión				
TOTAL, GENERAL					

ANEXO N°4



VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS DE
INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:

.....

1.2. INSTITUCION DONDE LABORA:

.....

1.3. GRADO ACADÉMICO

.....

1.4. DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD No.

.....

1.5. FECHA:

.....

1.6. AUTOR DEL INSTRUMENTO:

REYNALDO FLORES LUQUE

LEYDI YESELY PACHA LARICO

1.7. TÍTULO DE LA TESIS:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL CONTABLE Y GESTIÓN EDIL EN LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE MELGAR - AYAVIRI, 2023.

II. ESCALA DE EVALUACIÓN

Las escalas de apreciación de sus respuestas, pueden variar entre los siguientes calificativos.

CALIFICATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
ABREVIATURA	D	R	B	MB
PUNTAJE	00-10	11-13	14-17	18-20

III. FICHA DE EVALUACIÓN

VARIABLES	DIMENSIONES	ITEMS	D	R	B	MB
Variable independiente LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL CONTABLE	contabilidad gubernamental	Cree Ud. Que los trabajadores de las diferentes dependencias muestran transparencia en los cargos que desempeñan				
		Cree Ud. Que la ejecución presupuestaria es importante para las gestiones que se realiza en la municipalidad				
		Cree Ud. Que toman medidas adecuadas para fortalecer la rendición de cuentas en la municipalidad				
		En los cargos y funciones que desempeñan los trabajadores se realiza auditoría interna para evaluar el cumplimiento de las normas				
	Estimulación intelectual	En su actividad diaria muestran la vocación de servicio frente a los usuarios				
		En su actividad diaria muestran el carisma dentro de la institución y/o frente al público usuario				
		Los trabajadores se sienten satisfechos una vez que obtienen logros significativos				
		Los trabajadores se trazan y cumplen las metas trazadas en la planeación de sus actividades cotidianas.				
	Deferencia individualizada	Los trabajadores con frecuencias se sienten motivados para el cumplimiento de actividades diarias				
		En el desarrollo de sus labores cotidianas son flexibles frente a cualquier dificultad con la finalidad de dar solución				
		Se practica la comunicación fluida a efecto de cumplir con las actividades encomendadas de su cargo				
		Los trabajadores son proactivos en el cumplimiento de sus funciones de modo que optimizan la labor encargada.				
	Autoridad ennoblecida	Los trabajadores optar por asumir el trabajo en equipo para el cumplimiento de las tareas asignadas				
		Se practica a persuasión en caso de producirse conflicto alguno entre los				

Variable dependiente GESTIÓN EDIL		propios compañeros o frente al público usuario				
		Los trabajadores son eficientes en el cumplimiento de sus labores				
		Los trabajadores son eficaces en el cumplimiento de sus labores				
	Planeación	Los trabajadores acostumbran lograr los objetivos estratégicos instituciones en la gestión edil				
		La visión esta formulada adecuadamente en el Plan Estratégico Institucional				
		La misión esta formulada adecuadamente en el Plan Estratégico Institucional				
		La gestión edil cuenta con políticas claramente establecidas en el Plan Estratégico Institucional				
	Organización	Los trabajadores para el cumplimiento de sus funciones coordinan en forma articulada a favor de la gestión edil				
		La municipalidad cuenta con Manual de Organizaciones y Funciones acorde a los tiempos actuales				
		La municipalidad cuenta con Reglamento de Organizaciones y Funciones acorde a los tiempos actuales				
		La municipalidad cuenta con un Reglamento Interno de Trabajadores concordante con las normas legales vigentes.				
	Dirección	Los que están a cargo de la dirección y de las diferentes jefaturas optan por realizar la toma de decisiones adecuadas y oportunas				
		Durante las diferentes actividades instituciones se observa la integración de los miembros de las diferentes unidades.				
		Los que asumen el rol de monitoreo realizan una orientación hacia el logro de los objetivos instituciones				
		El uso de los recursos con que cuenta la municipalidad es racional y en función al cumplimiento de las metas.				

	Control	El desempeño de los trabajadores en sus diferentes puestos de trabajo es fructífero				
		Cuando se consolida el trabajo es sujeto a medición alguna				
		Una vez consolidado el trabajo y detectado los errores es materia de corrección alguna				
		Los que lideran las diferentes dependencias e incluso la gestión realizan la labor de supervisión.				

RECOMENDACIONES:

.....

.....

.....

FIRMA DEL EXPERTO



Universidad
Continental

Ficha de Validación por Criterio de Experto

1. Datos Generales

- 1.1. Apellidos y nombres del Experto: Ramírez Cabrera Víctor Manuel
 1.2. Grado académico / mención : Doctor en Gestión Empresarial
 1.3. N° DNI / Teléfono y/o celular : 22423014
 1.4. Cargo e institución donde labora: Docente Universidad Continental
 1.5. Autor(es) del instrumento : Reynaldo Flores Luque
 : Leydi Yesely Pacha Larico
 1.6. Lugar y fecha : Huancayo 20 de Febrero de 2024.

2. Aspectos de la Evaluación

Indicadores	Criterios	Deficiente 1	Aceptable 3	Bueno 5
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.			X
2. Objetividad	El instrumento está organizado y expresado en comportamientos observables.			X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.		X	
4. Organización	Presentación ordenada.			X
5. Suficiencia	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.			X
6. Pertinencia	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.			X
7. Consistencia	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.		X	
8. Coherencia	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.		X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.			X
10. Aplicación	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.			X
Cuento total de marcas		A	B	C
			3	7

$$\text{Coeficiente de validez} = \frac{1 \times A + 3 \times B + 5 \times C}{50} = 0.90$$

3. Opinión de aplicabilidad

Intervalo	Categoría	
[0,20 – 0,40]	No válido, reformular	☐
<0,41 – 0,60]	No válido, modificar	☐
<0,61 – 0,80]	Válido, mejorar	☐
<0,81 – 1,00]	Válido, aplicar	☒

4. Recomendaciones

Firma del Experto
DNI. N° 22423014



Ficha de Validación por Criterio de Experto

1. Datos Generales

- 1.1. Apellidos y nombres del Experto: Gleyzi Manrique Floez
 1.2. Grado académico / mención : Magister
 1.3. N° DNI / Teléfono y/o celular : 43514641 / 955761842
 1.4. Cargo e institución donde labora: Universidad Continental
 1.5. Autor(es) del instrumento : Reynaldo Flores Luque
 : Leydi Yesely Pacha Larico
 1.6. Lugar y fecha : 23 de febrero de 2024

2. Aspectos de la Evaluación

Indicadores	Criterios	Deficiente 1	Aceptable 3	Bueno 5
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.			X
2. Objetividad	El instrumento está organizado y expresado en comportamientos observables.			X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			X
4. Organización	Presentación ordenada.			X
5. Suficiencia	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.		X	
6. Pertinencia	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.			X
7. Consistencia	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.			X
8. Coherencia	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.			X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.		X	
10. Aplicación	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.			X
Cuento total de marcas		A	B	C

Coefficiente de validez $= \frac{1 \times A + 3 \times B + 5 \times C}{50} = \frac{1 \times 0 + 3 \times 1 + 5 \times 4}{50} = \frac{23}{50} = 0,46$

3. Opinión de aplicabilidad

Intervalo	Categoría	
[0,20 – 0,40]	No válido, reformular	☐
<0,41 – 0,60]	No válido, modificar	☐
<0,61 – 0,80]	Válido, mejorar	☐
<0,81 – 1,00]	Válido, aplicar	☒

4. Recomendaciones

C.P.C. Gleyzi Manrique Floez
Matrícula 03 - 3196

DNI. N° 43514641



**Universidad
Continental**

Ficha de Validación por Criterio de Experto

1. Datos Generales

- 1.1. Apellidos y nombres del Experto: Tufiño Blas, Emma Gladis
 1.2. Grado académico / mención : Doctora en Administración /Mg Contabilidad mención Auditoría.
 1.3. N° DNI / Teléfono y/o celular :10563196 / 941936858..
 1.4. Cargo e institución donde labora: Docente_ Universidad Continental
 1.5. Autor(es) del instrumento : Reynaldo Flores Luque
 : Leydi Yesely Pacha Larico
 1.6. Lugar y fecha : Lima, 26 de febrero del 2024.

2. Aspectos de la Evaluación

Indicadores	Criterios	Deficiente 1	Aceptable 3	Bueno 5
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.			
2. Objetividad	El instrumento está organizado y expresado en comportamientos observables.			
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			
4. Organización	Presentación ordenada.			
5. Suficiencia	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.			
6. Pertinencia	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.			
7. Consistencia	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.			
8. Coherencia	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.			
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.			
10. Aplicación	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.			
Cuento total de marcas		A	B	C

Coefficiente de validez $= \frac{1 \times A + 3 \times B + 5 \times C}{50} = \dots\dots\dots$

3. Opinión de aplicabilidad

Intervalo	Categoría	
[0,20 – 0,40]	No válido, reformular	☐
<0,41 – 0,60]	No válido, modificar	☐
<0,61 – 0,80]	Válido, mejorar	☐
<0,81 – 1,00]	Válido, aplicar	☒

4. Recomendaciones

Firma del Experto
DNI. N° 10563196



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR

“Melgar Capital Ganadera del Peru”

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho”

AUTORIZACIÓN

Melgar 12 de marzo del 2024.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR
ALACALDE : Rosell Nilver Mamani Hanco

Asunto: Respuesta a la carta de presentación para la aplicación de instrumento tesis.

Estimados Estudiantes: Leydi Yesely Pacha Larico y Reynaldo Flores Luque de la UNIVERSIDAD CONTINENTAL de la carrera de Contabilidad.

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, con la finalidad de atender el expediente, en fecha 08 de marzo del 2024, por tramite documentario de la Municipalidad Provincial de Melgar , respecto a la **autorizacion del proyecto de tesis denominada “LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL CONTABLE Y GESTIÓN EDIL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR - AYAVIRI, 2023”** para optar el Grado de Titulo Academico de la carrera Profecional de Contabilidad de la Universidad Continental.

Por lo que, la Municialidad Provincial de Melgar atraves de la Sub Gerencia de Recursos Humanos **COMUNICA** la aceptacion para aplicar la encuesta correspondiente, a fin que, pueda recolectar datos cuantitativos en la aplicacion de la tesis denominada **“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL CONTABLE Y GESTIÓN EDIL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR - AYAVIRI, 2023”**.

Se amerita la situación para expresarle su estima y alta consideración por su elección a nuestra municipalidad.

Atentamente


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR
Abg. CARLOS A. BURGA PERALES
SUB GERENTE DE
RECURSOS HUMANOS