



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Liderazgo Transformacional y Gestión administrativa en la
Municipalidad Provincial del Santa, durante el periodo 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Sarmiento Sifuentes, Miriam Sucet (orcid.org/0000-0003-2615-8845)

ASESOR:

Mg. Fiestas Flores, Roberto Carlos (orcid.org/0000-0002-5582-0124)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE - PERÚ

2022

Dedicatoria

A toda mi familia que me brinda su apoyo incondicional para realizarme profesionalmente y seguir avanzando con mis objetivos propuestos.

Agradecimiento

A mis padres, esposo e hijos por su amor. A la Universidad Cesar Vallejo por ser mi casa de estudio y a sus docentes por ser mis guías en esta importante meta.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización.....	21
3.3. Población, muestra y muestreo.....	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.5. Procedimientos	27
3.6. Método de análisis de datos.....	27
3.7. Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	29
4.1 Análisis descriptivo de resultados.....	29
4.2 Comprobación de hipótesis	39
V. DISCUSIÓN	43
VI. CONCLUSIONES.....	45
VII. RECOMENDACIONES.....	46
REFERENCIAS.....	47
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Distribución de la población de Funcionarios de la Municipalidad Provincial del Santa.	15
Tabla 2	Ficha técnica de cuestionario para la evaluación de la variable: Liderazgo Transformacional	16
Tabla 3	Ficha técnica: cuestionario para la evaluación la variable: Gestión Administrativa	16
Tabla 4	Validación por juicio de expertos validación por	17
Tabla 5	Validación del instrumento sobre el Liderazgo Transformacional	17
Tabla 6	Validación del instrumento sobre Gestión Administrativa	18
Tabla 7	Confiabilidad de los instrumentos	18
Tabla 8	Correlación de Rho de Spearman	19
Tabla 9	Análisis descriptivo de la variable Liderazgo Transformacional	21
Tabla 10	Análisis descriptivo de la dimensión consideración individual	22
Tabla 11	Análisis descriptivo de la dimensión estimulación intelectual	23
Tabla 12	Análisis descriptivo de la dimensión motivación e inspiración	24
Tabla 13	Análisis descriptivo de la dimensión idealizada	25
Tabla 14	Análisis descriptivo de la variable Gestión Administrativa	26
Tabla 15	Análisis descriptivo de la dimensión planeación	27
Tabla 16	Análisis descriptivo de la dimensión organización	28
Tabla 17	Análisis descriptivo de la dimensión dirección	29
Tabla 18	Prueba de normalidad	30
Tabla 19	Correlación de la hipótesis general	31
Tabla 20	Correlación de la hipótesis específica 1	32
Tabla 21	Correlación de la hipótesis específica 2	33
Tabla 22	Correlación de la hipótesis específica 3	34

Índice de gráficos

Grafico 1	Análisis descriptivo de la variable Liderazgo Transformacional	21
Grafico 2	Análisis descriptivo de la dimensión consideración individual	22
Grafico 3	Análisis descriptivo de la dimensión estimulación intelectual	23
Grafico 4	Análisis descriptivo de la dimensión motivación e inspiración	24
Grafico 5	Análisis descriptivo de la dimensión idealizada	25
Grafico 6	Análisis descriptivo de la variable Gestión Administrativa	26
Grafico 7	Análisis descriptivo de la dimensión planeación	27
Grafico 8	Análisis descriptivo de la dimensión organización	28
Grafico 9	Análisis descriptivo de la dimensión dirección	29

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como propósito determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión provincial de Santa Claus en el año 2022, utilizando métodos que sean aplicados, descriptivos y pertinentes. Se utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño de negociación no experimental. Se utiliza como población y presenta 45 trabajadores en la provincia de Santa Claus. Se utilizó como técnica de recolección de datos la revisión de documentos y como herramienta los formularios de recolección de datos. En sus resultados, se encontró que el Rho de Spearman era 0,707, seguido de sig. (Bilateral) inferior a 0,05, lo que indica una relación media positiva significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión ejecutiva. Spearman Rho es 0.395, luego sig. (Bilateral) inferior a 0,05, lo que indica una relación débilmente positiva entre el liderazgo transformacional y la planificación de la gestión ejecutiva. Rho Spearman es 1000, luego sig. (Bilateral) Menos de 0,05 si existe una relación significativa positiva perfecta entre el liderazgo transformacional y las organizaciones de gestión ejecutiva. Spearman Rho es 0.472, luego sig. (Bilateral) Menos de 0,05 si existe una relación débilmente positiva entre el liderazgo transformacional y la dirección ejecutiva. Concluyó que existe una relación promedio positiva significativa entre el liderazgo transformacional y la administración en la Provincia de Santa en 2022.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, Gestión administrativa, Planificación, Organización y Control.

Abstract

The purpose of this research work is to determine the relationship between transformational leadership and the provincial management of Santa Claus in the year 2022, using methods that are applied, descriptive and relevant. A quantitative approach was used, with a non-experimental negotiation design. It is used as a population and presents 45 workers in the province of Santa Claus. Document review was used as a data collection technique and data collection forms as a tool. In their results, Spearman's Rho was found to be 0.707, followed by sig. (Bilateral) less than 0.05, indicating a significant positive mean relationship between transformational leadership and executive management. Spearman Rho is 0.395, then sig. (Bilateral) less than 0.05, indicating a weak positive relationship between transformational leadership and executive management planning. Rho Spearman is 1000, then sig. (Bilateral) Less than 0.05 if there is a perfect positive significant relationship between transformational leadership and executive management organizations. Spearman Rho is 0.472, so sig. (Bilateral) Less than 0.05 if there is a weak positive relationship between transformational leadership and executive management. Concluded that there is a significant positive average relationship between transformational leadership and management in the Province of Santa in 2022.

Keywords: Transformational leadership, Administrative management, Planning, Organization and Control.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, con el pasar de los años se ha denotado la importancia que significa el contar con una adecuada gestión administrativa, para lograr un crecimiento económico y social. Para lograr ello, resulta un factor fundamental la figura del Liderazgo Transformacional.

Desde una visión amplia, esta figura juega un rol fundamental a nivel Internacional, tan necesario en varios países, dentro de los cuales esta Chile, el cual cuenta con tan solo un nivel medio de Liderazgo transformacional en su sector administrativo público, que afecta el trabajo colaborativo, y la eficacia de sus entidades públicas, lo que empobrece el surgimiento de cambios positivos e integrales en el país.

Por otro lado, en nuestro país, los últimos años se ha tenido un alto crecimiento económico en comparación de otros países de Sudamérica, pero ello, no es reflejo de un indicador de la cultura colaborativa que se maneja dentro de la gestión pública, puesto que, existen cerca de 170 conflictos sociales activos, asimismo no han desaparecido varios problemas que arrastra el Perú desde hace décadas, tales como: la anemia crónica, la inseguridad, la corrupción, entre otros, que no hacen más que mostrar cada año, la incapacidad de las organizaciones públicas para brindar servicios de calidad, lo que conlleva en general, el descontento de los usuarios, y de la población.

El ámbito administrativo de la Municipalidad Provincial de Santa, no escapa de ello, dado que, no es un buen referente respecto a los comentarios que se emiten sobre sus funcionarios y servidores públicos, ya que cada gestión ha venido siendo duramente criticada y cada Gestión nueva ha sido cada vez más criticada que la anterior, ya sea en los temas de calidad en el servicio a la población, así como en su Gestión Administrativa.

Considerando el panorama global expuesto, ello lleva a buscar respuesta ante un problema que no ha desaparecido a lo largo de los años, y que es la misma, que aún está presente, que tiene un trasfondo de varias vertientes que pueden ser la causa de la déficit de Gestión en las municipalidades, creemos que existe un problema que es grave y relevante que puede mejorar la dinámica de trabajo municipal y es ahí que se genera y nace la presente pregunta de investigación que da forma a la problemática: ¿Qué tipo de relación existe entre liderazgo

transformacional y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, año 2022?. Tiendo como interrogantes específicas: ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y la planificación de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, año 2022?, ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y la organización de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, año 2022?, ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y la dirección de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, año 2022?.

Ante esa problemática, el presente trabajo, tiene propósito enfocarse en el estudio de las deficiencias que presenta la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, en el año 2022, el cual revelará diversos factores, entre los cuales se podrá evidenciar falta del liderazgo transformacional en la gestión administrativa de nuestras autoridades. Puesto que, de este se desprende la falta de compromiso de los trabajadores municipales, y la visión de alcanzar los objetivos institucionales que se plantean periódicamente, lo cual es reflejo de la falta de implementación de un liderazgo como estimulación a la consciencia de personas comprometidas con alcanzar los propósitos organizacionales, dando el mayor empeño para alcanzar el logro de las expectativas de la institución, logrando así grandes cambios positivos e integrales en la sociedad, y que definitivamente conlleva a mejorar servicios y atención a la población.

De lo anterior se desprende el objetivo general de la investigación: Determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, año 2022. Tiendo como objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la planificación de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, año 2022, Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la organización de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, año 2022, Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la dirección de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, año 2022.

El presente trabajo se justifica en criterios de coherencia, redacción, e investigación, además del uso de una metodología. Asimismo, se justifica en brindar información veraz para el estudio de deficiencias en la gestión municipal

de la Provincia del Santa, cuyos resultados serán favorables y confiables, de gran aporte teórico sobre gestión pública, de una notable relevancia social en beneficio de la población usuaria de la Municipalidad provincial del Santa a fin de disminuir conflictos sociales, de gran viabilidad, no requiriendo de grandes inversiones ni problemas que impidan su realización, de gran pertinencia porque esta problemática ha generado la no aceptación y pérdida de confianza en las gestiones municipales y finalmente que esta problemática se encuentra vigente en el tiempo. Así mismo, el trabajo brinda alcances tanto a los empleadores como trabajadores del sector público, quienes al tomar como criterio esta investigación, aportarán a mejorar el sistema de gestión pública, reduciendo la insatisfacción en la sociedad y los conflictos sociales, con ello un mejor aprovechamiento de los recursos públicos. Ello porque una gestión con un adecuado liderazgo, cumplirá sus logros en beneficio de la sociedad.

En base a ello, las hipótesis de la investigación son las siguientes, iniciando con la hipótesis general: Existe una relación entre liderazgo transformacional y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, año 2022. Seguidamente se tienen las hipótesis específicas: existe relación entre el liderazgo transformacional y la planificación de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, año 2022, existe relación entre el liderazgo transformacional y la organización de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, año 2022, existe relación entre el liderazgo transformacional y la dirección de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, año 2022.

La gestión pública traducida en Gestión Administrativa y la calidad de servicio que se pueda brindar, no es una tarea fácil, muy por el contrario, es una tarea tan complicada dado que; debe ser manejada por un líder capaz de lograr buenos resultados, el cual pueda brindar la estimulación necesaria y consciencia en los trabajadores. Pero sobre todo, esta tarea requiere ser implementada como parte de cada gestión, ya sea por medio de talleres y/o cursos a los cuales deben ser sometidos las personas que laboran como parte de la gestión administrativa.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a las verificaciones de antecedentes internacionales relacionadas con las variables estudiadas en este estudio, tenemos a Vizano, Utami, Johanes y Herawati, (2021), en su investigación denominada “Influence of Compensation and Career on Organizational Culture”, tuvieron como objeto la indagación sobre la productividad de los colaboradores mediante el influjo del liderazgo en la comunidad de Zaria - Nigeria, empleando para ello un diseño documental, el cual fue aplicado a una totalidad de 152 colaboradores. Siendo que, dentro de los hallazgos, se determinó que el 70% de encuestados indicaban tener una supervisión incompleta por parte de sus Jefes, originando desmotivación en el desempeño de sus funciones al interior de las instituciones, concluyendo que, la falta de liderazgo trae como consecuencia la ausencia de disciplina y el incorrecto desarrollo de actividades asignadas.

De igual forma, Vásquez, (2010), producto de la investigación realizada en colegios públicos en la Ciudad de Santiago – Chile, tomando como muestra 10 escuelas integrantes de la Región Metropolitana, avisó que un 90% de ellas posee poca injerencia del liderazgo transformacional, Se concluyó que en sectores con altos niveles de vulnerabilidad social, los funcionarios mostraron poco interés en mejorar la calidad de los servicios que brindaban a la población; a su vez, los ciudadanos se mostraron indiferentes a las actividades de sus funcionarios.

En la misma línea, Escamilla (2019), en su artículo sobre el presupuesto participativo en la Ciudad de México denominado “modalidades y resultados”, artículo publicado en la UAM México. Con el objetivo de evaluar la metodología y los resultados sobre el presupuesto participativo establecido en México durante el periodo comprendido entre 2011 y 2017. Donde finaliza concluyendo, que de la toma de muestra de 200 trabajadores del sector público, la falta de interés de la ciudadanía es el factor más relevante y difícil de combatir, en vista a que el 60% de ellos, no generan opiniones o vigilancia a las entidades del gobierno encargadas de ejecutar los programas establecidos.

Así mismo, Martins, Da Costa & Costa, (2018), tuvo como fin examinar la actuación del liderazgo y su alcance en la productividad de los colaboradores del Palacio Distrital en Santa Ana, el Salvador. Por lo que, se realizó una encuesta a un total de 10 supervisores y 70 trabajadores. Dentro de los resultados obtenidos, tenemos que el estudio del comportamiento del liderazgo transformacional tiene una mayor injerencia en la organización, con lo cual 75% de los encuestados mostraban signos de conformidad con sus supervisores aduciendo sentirse motivados en el ejercicio de sus actividades, además de demostrar mejoras en la calidad de sus funciones dentro de la institución.

En cuanto a la revisión de las investigaciones nacionales en relación a las variables que se vienen estudiando en esta investigación, tenemos que, Pedraja y Rodríguez, (2004), en su artículo sobre estilo de liderazgo, en el cual recopiló datos de un total de 42 dirigentes que pertenecían a 10 entidades públicas de la Ciudad de Chiclayo, de lo que se concluyó que, el 50% de las entidades públicas presentan un estilo participativo en un nivel de alto grado, pero se evidencia el liderazgo transformacional en nivel medio, los cuales destacaron su importancia para la eficacia de la gestión pública.

Ávila Foesther (2018), en su artículo sobre liderazgo transformacional y gestión municipal en la provincia de Huaraz, concluye que, con base en una encuesta a 35 trabajadores, el 40% cree que el liderazgo transformacional ha afectado directa y significativamente a la provincia La administración cívica de la ciudad, Huaraz, logra el objetivo propuesto más amplio, mientras que el otro 60% no sabe el número.

Martínez (2013), en su artículo sobre liderazgo para el cambio en la gestión educativa en una institución educativa pública de la comuna de Santiago de Surco, utilizó una muestra de 18 docentes y concluyó que el 90% de los docentes cree que tendrán acceso a soluciones laborales transformacionales. el liderazgo es más probable que sea parte del clima institucional, mientras que el 10% restante cree que hay otros determinantes importantes además de un buen ambiente de trabajo, como los valores y el desapego de los intereses individuales

de los funcionarios públicos, superponiendo las necesidades colectivas con su propia vanidad , poniendo en peligro la adecuada gestión del gasto público.

En el estudio titulado Liderazgo y Desempeño Laboral presentado por Padilla (2016), con una muestra objetiva de 30 enfermeras del servicio de urgencias del Hospital No. 2 de la ciudad de Huánuco durante el año 2016, el diseño de estudio utilizado fue relevante. Extrapolando de la investigación realizada, el 55% de los encuestados indicó que sus directores tenían poca competencia y conocimiento en la administración pública, señaló deficiencias en el establecimiento de metas hospitalarias, y el 74% señaló el liderazgo transformacional a través de los profesionales. La importancia de la formación para la función pública.

Ahora, con base en una revisión de estudios locales relacionados con las variables estudiadas, según un estudio de Acuña (2021) denominado Liderazgo y Administración del Cambio de Funcionarios del Hospital EsSalud III Chimbote, una muestra de 50 colaboradores, según el idealizado de influencia, 92 por ciento de los funcionarios tenía un liderazgo transformacional deficiente, mientras que el 8 por ciento se consideraba formal.

Por otro lado, el marco conceptual se desarrolló con base en revisiones literarias de libros y artículos que sustentan variables, lo cual es una fuente importante del énfasis de este estudio en encontrar problemas ocultos desde el análisis de investigaciones internacionales en gestión, en resumen, Cardozo (2015) menciona una realidad alarmante en diferentes instituciones públicas por la falta de profesionales dispuestos a brindar servicios de calidad enfocados a las necesidades colectivas. No solo Lemus (2021) presenta cifras preocupantes en su editorial, afirmando que en América Latina, precisamente en Colombia, Brasil, Argentina y otros países, el 78% de las instituciones públicas no cumplen con lo establecido en sus planes operativos anuales, no solo en respuesta a Debido a la falta de competencia de los profesionales para realizar las actividades propias de sus cargos, y la mala administración, que es un problema por su trayectoria profesional, el 25% de nuestros funcionarios estudian abiertamente administración, perjudicando directamente a los ciudadanos que reciben servicios

ineficientes .

Como todos sabemos, cuando se trata de la gestión de recursos humanos, los empleados son el recurso más valioso. (Yzaguirre, 2017). Los líderes impulsan las organizaciones; trabajan para lograr los resultados, metas y objetivos planificados (Rojas, 2016). Algunos factores muy relacionados son el trabajo en equipo y el liderazgo, ya que este último afecta a las personas, es decir, no genera inventario ni flujo de efectivo, por lo que la gestión se refiere al logro de metas, objetivos y resultados. (Pérez, 2016).

Las primeras teorías de liderazgo fueron la teoría del gran hombre, seguida de la teoría de los rasgos basada en redes de gestión; luego la teoría del comportamiento, en la que se relacionaban los estilos de liderazgo autoritario y democrático; más tarde, Blanchard y Fiedler desarrollaron la teoría de la contingencia. A esta teoría le sigue la Teoría de la Influencia, que propone el liderazgo carismático, y luego llegamos a la Teoría Relacional, que incluye el liderazgo transaccional y el liderazgo transformacional, y actualmente el liderazgo neurológico, pero aún en estudio. (Giraldo & Naranjo, 2014).

El liderazgo, por otro lado, está relacionado con la calidad del servicio y, como tal, es un tema relevante cubierto en este estudio, por lo que primero definimos la calidad del servicio como un criterio clave que cada cliente tiene para enfatizar sus elecciones. Elegir un servicio u otro, que garantizará la sostenibilidad y el crecimiento al brindar servicios de alta calidad (Abu-Kharmeh, 2012). Bass y Avolio (2006) mencionan los siguientes factores como dimensiones del liderazgo transformacional:

Las consideraciones personales están relacionadas con el trato directo a las personas, lo que brinda confianza y motivación para la armonía entre trabajadores y gerencia. Un buen líder escucha los problemas y guía a sus seguidores hacia sus metas personales (citado en Fernández & Quintero, 2017). Para Rodrigo (2005), el líder transformacional tiene la obligación de comprender las necesidades y deseos de sus colaboradores para orientarlos.

Estimulación intelectual, el líder transformacional estimula a sus empleados, resalta su inteligencia, los hace más efectivos, y estos pueden brindar nuevas formas de resolver el entorno conflictivo de la empresa.

La motivación y la inspiración, se consideran las cosas que influyen en el equipo, para motivarlos y que tengan un excelente desempeño, motivarlos a esforzarse más para lograr sus objetivos. Los líderes deben convencer a los seguidores, alentar intereses amplios e iniciar objetivos comunes. Un líder transformacional inspira, motiva e incita a sus seguidores. Inspira espíritu de equipo, expresión y compromiso para lograr metas y una visión, la misma visión que persigue un equipo (Mejía, 2015).

En la influencia idealizada, los líderes dan a los trabajadores un propósito y propósito. Trata a cada trabajador individualmente, también los apoya, los capacita, les ofrece oportunidades de promoción, el líder es respetado porque confía en sus trabajadores. Provoca una profunda identificación con sus seguidores y establece un alto grado de honestidad y ética. (Citado en Bracho & García, 2011).

No basta con dotar a los trabajadores de tolerancia psicológica para comunicarse para evitar conflictos internos, se debe promover la tolerancia entre los trabajadores, los líderes optan por recurrir al humor o la comunicación emocional para interactuar y mejorar la moral de los trabajadores, pero no dejarán de corregir la tarea correspondiente.

Ahora bien, habiendo esbozado los conocimientos previos, el propósito y los objetivos de nuestro estudio, creemos que esta investigación parte directamente de la correlación entre el liderazgo transformacional y la administración pública, dentro de sus principales supuestos, y así identifica los niveles de productividad de los colaboradores basados en motivación. , la enseñanza y la influencia en la sede, y el desarrollo de diferentes habilidades de acuerdo con el tipo de sus actividades y la supervisión constructiva de los empleados para el logro de sus objetivos, tal como lo establece Maslow (2003), esta teoría defiende la

importancia de que cada miembro de la organización sexual mantiene sus expectativas de desarrollo personal y profesional, teniendo como eje central a las personas y su desarrollo.

Precisado de esta manera, se incentiva a los colaboradores, de acuerdo a su propia naturaleza e intereses condicionales, a pensar que la transformación está dada por las necesidades que los afectan, sin embargo, así lo hacemos nosotros, el enfoque del líder hacia la transformación de manera visionaria. Surgimiento de nuevas metas de vida entre los trabajadores, motivándolos a lograr resultados satisfactorios a largo plazo, pero la relación entre las actitudes actuales, la aceptación y el reconocimiento de las habilidades de los colaboradores.

También vemos que, en los modelos existentes, Bass (1981) es el autor más fuerte de la teoría del liderazgo transformacional porque son las prácticas explícitas de los pioneros las que tienen un impacto en el campo de la administración pública. Siguen los lineamientos anteriores y logran los objetivos organizacionales, sin embargo, existen teorías, como (Pérez y Azzolini, 2013; p.155), que plantean el liderazgo transformacional como un descubrimiento cotidiano. En una empresa, el liderazgo se mide por los resultados obtenidos. Más allá de las diferentes teorías que puedan existir sobre este enfoque, el hecho de que en el cambio drástico que puede producir este número, todo termine, ayudando a los líderes y sus colaboradores a crecer juntos, sin duda es un buen augurio para todo éxito. La futura agencia objetivo del público.

Ahora es el momento de ocuparse de la imagen administrativa, que se define como las diversas actividades y esfuerzos de los sujetos de un grupo para lograr metas y objetivos de manera satisfactoria. En otro razonamiento, adoptamos el enfoque mostrado por Robbins y Coulter (2015), el cual difiere ligeramente del enfoque anterior en que enfatiza la coordinación de tareas para poder ejecutarlas eficientemente, sin embargo, para Koontz (2012), Gestión El proceso de construir un ambiente de trabajo como un solo equipo para enfocarse en el resultado que pueden producir.

Al centrarse en la teoría administrativa, el autor Fayol (1996) tiende a construirla a través de modelos teóricos y nos muestra las siguientes dimensiones: planificar,

dirigir, coordinar y controlar, afirmación que Chiavenato (2012) defiende en la actualidad al considerar que el gobierno debe Fayol ha identificado procesos como base para lograr los objetivos de la agencia. Planear, dirigir, organizar y controlar son procesos considerados dentro de un marco de buena gestión, idea sustentada por Koontz (2012, p.18) a través de su modelo teórico, que trata la etapa final como el inicio del proceso, mostrando que los procesos cíclicos son fundamentales para que la organización tenga éxito.

La teoría de la gestión de Taylor también fue desarrollada a través del modelo de Rivas (2009, p.13), quien planteó que los principios de la teoría son las soluciones, el proceso de selección científica, el esfuerzo del trabajador, la responsabilidad, donde se enfoca en capacitar a los trabajadores para obtener el mejor resultado. . También en la gestión, la teoría de la administración burocrática de Max Weber, desarrollada a través del modelo de Cárdenas (2012), establece que esta teoría es la más exigente. En la presentación de los resultados, se requiere que los colaboradores presenten cuatro tipos de lógica, forma, teoría y práctica continua por secuencia, con niveles estrictos.

En este estudio, sin embargo, se encontró relevante el apoyo a la teoría clásica de Fayol a través del modelo teórico de Chiavenato (2016), que propone una estructura dimensional que él cree que los ejecutivos deberían utilizar, según el proceso, señala Fayol, para Definición Con el fin de lograr las metas de la agencia, estos programas deben ser administrados en una lógica secuencial a través de la planificación, dirección y control. Asimismo, Koontz (2012) reitera que la estructura propuesta por Chiavenato es un claro ejemplo de éxito en la gestión empresarial y que todo proceso debe ser validado y evaluado.

En vista de lo anterior, para el desarrollo del estudio se optó por considerar el modelo teórico de Chiavenato (2012), el cual estructuralmente propone las siguientes dimensiones a describir, la dimensión planificación, incluyendo la etapa anterior, establece la estructura jerárquica y el orden funcional , es decir, la decisión la toma Quien delega, establece y conduce la relación con los eslabones específicos dentro de la organización, las dimensiones de la gestión, las etapas de las condiciones como la gestión, el liderazgo y la creación de un ambiente propicio para el desarrollo de cada propuesta. meta, y por último la dimensión de

control, que significa que todos los ejercicios parten y esperan que todos los colaboradores integrantes del campo alcancen las metas propuestas en igualdad de condiciones.

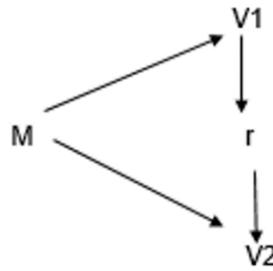
De todo lo dicho en esta investigación se desprende que la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión, y las dimensiones que lo acompañan, ayudarán a obtener resultados concretos y diferenciados de todos los resultados mostrados en la encuesta.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Se aplica porque su función es resolver un problema específico o un problema existente, por lo que se enfocará en la búsqueda y análisis del conocimiento para aplicarlo al avance de la ciencia. (Hernández et al. 2014). El estudio es descriptivo porque intenta especificar los atributos, características y perfiles de la muestra de estudio. También es descriptivo y, según Tamayo y Tamayo (2007), incluye la descripción, registro, análisis e interpretación de las propiedades actuales, así como la composición o proceso de los fenómenos. Asimismo, la investigación tiene un grado de correlación, que trata de estudiar y comprender el grado en que se relacionan las variables y dimensiones del estudio. Tal como lo definen Tamayo y Tamayo (2007), el estudio de la correlación a través de técnicas estadísticas establece la relación entre dos variables o dimensiones en la investigación científica. El método de investigación es cuantitativo porque se basa en comparaciones matemáticas de hipótesis obtenidas mediante la recopilación de datos de una muestra representativa de la población de estudio. Es por esto que Sampieri et al (2004) definieron métodos cuantitativos, proponiendo un enfoque deductivo y lógico que funciona haciendo preguntas, creando metas e hipótesis, y luego enfocándose en dar respuestas.

Esta investigación es de diseño no experimental- transaccional, debido a que se enfoca en un análisis de variables que se generan sin que el investigador intervenga, en relación a lo expuesto por Hernández-Sampieri & Mendoza, (2018). Asimismo, se convierte en causalidad correlacionada porque permite describir la relación entre variables de un mismo evento. Nuevamente, es transversal porque las variables se describen y analizan durante un período de tiempo para que la hipótesis propuesta pueda probarse. Se tiene el siguiente esquema según el diseño de investigación:



Dónde:

M = Muestra (colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa)

V1 = El liderazgo transformacional

V2 = Gestión Administrativa

Relación = Correlación entre la variable 1 y variable 2.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo transformacional

Definición conceptual: Douglas (1916), El liderazgo transformacional es la transmisión de la influencia del líder a los subordinados, motivándolo y motivándolo de manera positiva en su progreso y desarrollo, lo cual está directamente relacionado con el carácter del líder, debe ser carismático, responsable, confiado, tener la capacidad de liderar un grupo de personas, es decir, la capacidad de influir en otros colaboradores para lograr los lineamientos de la organización y cualidades específicas en el logro de metas.

Definición operacional: Expresado en una escala de bueno, regular y malo, corresponde al rango de puntajes obtenidos en la Escala de Valores Aplicados, Liderazgo Transformacional en la Administración de la Ciudad

Indicadores: Tolerancia, Acertividad en la solución de conflictos, Ética Profesional. Motivacional, Influencia en la creatividad, Atiende las necesidades de los colaboradores, Capaz de tomar decisiones, Alta comunicación activa.

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Gestión administrativa

Definición conceptual: Robbins y Coulter (2015), Se define como el desarrollo de diversas actividades y esfuerzos por parte de los sujetos de un grupo para lograr metas y objetivos de manera satisfactoria. Enfatiza la coordinación de tareas para la ejecución efectiva de tareas.

Definición operacional: Expresado en una escala de bueno, regular y malo, corresponde al rango de puntajes obtenidos en la Escala de Valores Aplicados, Liderazgo Transformacional en la Administración de la Ciudad

Indicadores: Fijación de objetivos, establecimientos de políticas, capacidad de dirección, capacidad de control, designación equitativa de funciones, vigilancia y monitoreo de las funciones asignadas.

Escala de medición: Ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: Según Hernández y Mendoza (2018), mencionan que es necesario evaluar el total de objetos, elementos o fenómenos que pueden presentar especificidades de susceptibilidad. La población total está constituida por 45 trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

- **Criterio de inclusión:** Trabajadores con más de 1 año prestando sus servicios en la Municipalidad Provincial del Santa. Trabajadores con experiencia profesional en liderazgos sobre grupos de trabajo.
- **Criterio de exclusión:** Trabajadores que tengan menos de 1 año en la Municipalidad Provincial del Santa. Trabajadores que no posean experiencia profesional como jefes de equipos.

Muestra: Según Hernández-Sampieri y Mendoza, (2018), mencionan que las muestras son partes reducidas de humanos, pertenecen a lo que llamamos una población, y tienen varias características similares, parecidas entre sí, para

recolectar datos. Por todo lo anterior, el tamaño de la muestra fue de 45 trabajadores.

Muestreo: Por conveniencia, la técnica de muestreo se desarrolló de manera no probabilística. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) explican que se convierte en un subconjunto del universo, y los individuos tienen la misma forma de participar en la investigación mencionada.

Unidad de análisis. Nos los funcionarios de la municipalidad.

Tabla 1

Distribución de la población de Funcionarios de la Municipalidad Provincial del Santa.

Genero	Cantidad de funcionarios públicos
Femenino	14
Masculino	31
Total	45

Fuente: Portal web de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para este trabajo de investigación la técnica utilizada fue una encuesta, la cual mencionan Hernández y Mendoza (2018), esta técnica permite la recolección de información o datos de grandes grupos de igual forma permite obtener de los encuestados de manera estructurada la información del sistema es la misma como cuestionario. Ellos mismos.

Asimismo, Hernández y Mendoza (2018) plantean que estas herramientas son recursos que utilizan los individuos para registrar datos o información sobre la variable que se está midiendo, en este sentido el estudio contará con dos herramientas para medir la calidad del presupuesto participativo y del gasto público.

Según Rodríguez (2017), explicó que el cuestionario permite que la percepción determine la calidad de la encuesta. En el caso de la variable liderazgo

transformacional, consta de 22 ítems divididos en 4 dimensiones y 5 opciones de respuesta, Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), No me importa (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5). Las valoraciones del instrumento fueron pobre (22-51), normal (52-81) y buena (82-111). Para la variable administrativa, compuesta por 11 ítems divididos en 3 dimensiones, son preguntas cerradas en escala tipo Likert, totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), no me importa (3), de acuerdo (4) Totalmente de acuerdo con (5). El instrumento fue calificado como malo (11-25), normal (26-40) y bueno (41-55).

Tabla 2

Ficha técnica de cuestionario para la evaluación de la variable: Liderazgo Transformacional

Cuestionario 1

Nombre: Cuestionario para medir el Liderazgo Transformacional

Autor: Sarmiento Sifuentes, Miriam Sucet.

Año: 2022

Objetivo: Medir el Liderazgo Transformacional en la Municipalidad Provincial del Santa, durante el periodo 2022.

Destinatarios: 45 trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, durante el periodo 2022.

Forma de Administración: Individual

Contenido: Consta de 3 dimensiones y 22 ítems, Consideración Individual, Estimulación Intelectual, Motivación e inspiración e Idealizada.

Duración: 20 minutos

Escala de medición: Total, desacuerdo (1), Desacuerdo (2), Ni en desacuerdo ni de acuerdo (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5)

Fuente: Elaboración propia, (2022)

Tabla 3

Ficha técnica: cuestionario para la evaluación la variable: Gestión Administrativa

Cuestionario 2

Nombre: Cuestionario para medir la Gestión Administrativa

Autor: Sarmiento Sifuentes, Miriam Sucet

Año: 2022

Objetivo: Medir el nivel de la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial del Santa, durante el periodo 2022.

Destinatarios: 45 trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, durante el periodo 2022.

Forma de Administración: Individual

Contenido: Consta de 3 dimensiones y 11 ítems divididos en Planeación, Dirección y Control.

Duración: 20 minutos

Escala de medición: Total, desacuerdo (1), Desacuerdo (2), Ni en desacuerdo ni de acuerdo (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5)

Fuente: Elaboración propia, (2022)

Validez

Para, Hernández y Mendoza (2018) señalan que un instrumento puede ser efectivo en la medida en que se mida la variable en estudio. Por lo tanto, la validez de la herramienta de encuesta se realizará mediante un modelo de juicio de expertos basado en la evaluación de 3 profesionales en el tema estudiado, quienes serán los encargados de emitir juicios a través de la consistencia de la matriz de validez.

Tabla 4

Validación por juicio de expertos validación

Juez	Valoración
Mg. Nahum T. Teran Ayay	Aplicable
Mg. Kellet Sanchez Davila	Aplicable
Mg. Flor Delicia Heredia LLatas	Aplicable

Los resultados de la validez de los instrumentos según expertos consistió en:

Tabla 5*Validación del instrumento sobre el Liderazgo Transformacional*

Liderazgo Transformacional						
Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia	Condición final	
Juez 1	Si	Si	Si	Si	Si	
Juez 2	Si	Si	Si	Si	Si	
Juez 3	Si	Si	Si	Si	Si	

Tabla 6*Validación del instrumento sobre Gestión Administrativa*

Gestión Administrativa						
Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia	Condición final	
Juez 1	Si	Si	Si	Si	Si	
Juez 2	Si	Si	Si	Si	Si	
Juez 3	Si	Si	Si	Si	Si	

Confiabilidad

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) afirmaron que las herramientas aplicadas son confiables si producen respuestas consistentes y con cierto grado de consistencia. En la presente encuesta se aplicará la prueba Alfa de Cronbach para determinarse a partir de los datos obtenidos.

Tal como lo explican Hernández y Mendoza (2018), la prueba se aplicará como prueba piloto a un grupo de personas, los resultados los obtendrá el programa SPSS v.26 de acuerdo a la escala de cada variable, por lo tanto, estas herramientas deben tener alta confiabilidad.

Tabla 7*Confiabilidad de los instrumentos*

Instrumentos	Alfa de Cronbach	Ítems
Cuestionario de Liderazgo transformacional	0,970	22
Cuestionario de Gestión administrativa	0,829	11

3.5 Procedimientos

Se utilizaron dos cuestionarios, debidamente validados y confiables por expertos, y luego se enviaron solicitudes a las provincias y municipios de Santa para obtener su autorización e información sobre los trabajadores para realizar encuestas y luego realizar trabajo de campo, considerando que el cuestionario se desarrolló a través de Google Forms, posteriormente los datos fueron tabulados en Excel, analizando la frecuencia de respuesta por cada pregunta, seguidamente del análisis de inferencial para la comprobación de hipótesis en el software estadístico SPSS V.26.

3.6 Método de análisis de datos

Después de recopilar los datos, se realizó un análisis estadístico, utilizando estadísticas descriptivas e inferenciales para examinar las correlaciones. Como se realizan supuestos generales, el análisis permitió aceptar o rechazar los supuestos realizados en la primera parte para poder establecer una posible correlación entre ambas variables a través del cuestionario. Al final de la recolección de información, se codificó en la base de datos para su correcto procesamiento utilizando SPSS v. 26. El procedimiento de la estadística inferencial, fue mediante la prueba de normalidad y posteriormente con la prueba no paramétrica del Rho de Spearman. Los valores de correlación se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 8*Correlación de Rho de Spearman*

Magnitud de la correlación	Significado
-1,00	Correlación negativa perfecta
-0,90	Correlación negativa muy fuerte
-,075	Correlación negativa considerable
-0,50	Correlación negativa media
-0,25	Correlación negativa débil
-,010	Correlación negativa muy débil
0,00	No existe correlación
+0,10	Correlación positiva muy débil
+0,25	Correlación positiva débil
+0,50	Correlación positiva media
+0,75	Correlación positiva considerable
+0,90	Correlación positiva muy fuerte
+1,00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Adaptada a Hernández et al., (2010)

3.7 Aspectos éticos

Se requirió la participación activa de los trabajadores, el respeto al anonimato, de forma confidencial y autónoma, teniendo en cuenta que los datos obtenidos serán utilizados únicamente para este estudio. Por tanto, gestionó todos los cuestionarios en coordinación con la entidad. Se requirió la participación activa de los trabajadores, el respeto al anonimato, de forma confidencial y autónoma, teniendo en cuenta que los datos obtenidos fueron utilizados únicamente para este estudio. Por tanto, gestionará todos los cuestionarios en coordinación con la entidad. Se consultó antecedentes, estudios anteriores, y aportes teóricos con autoría concreta, las cuales fueron citadas correctamente (Normas APA). El aporte del investigador fue presentar un trabajo auténtico; es decir, genuino, y ello se constatará con el programa Turnitin en sus diversas revisiones. Se siguió todas las pautas metodológicas emanadas por el asesoramiento de la Universidad César Vallejo; según esquema oficial.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo de resultados

Tabla 9

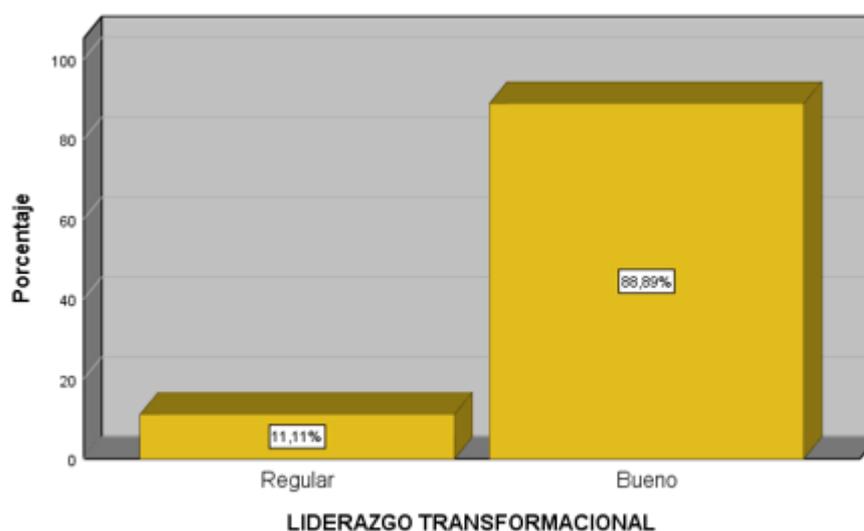
Análisis descriptivo de la variable Liderazgo Transformacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	5	11,1	11,1	11,1
	Bueno	40	88,9	88,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 45 trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, año 2022. Elaboración propia.

Grafico 1

Análisis descriptivo de la variable Liderazgo Transformacional



Interpretación. En la tabla 9 y grafico 1, se observa que la variable liderazgo transformacional el 88,9% (40) de la muestra de estudio lo ubican en bueno y el restante 11,1% (5) en regular.

Tabla 10

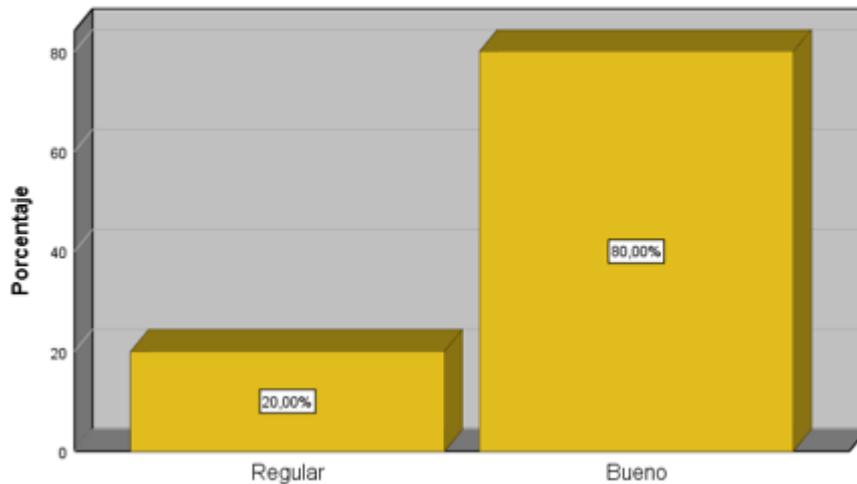
Análisis descriptivo de la dimensión consideración individual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	9	20,0	20,0	20,0
	Bueno	36	80,0	80,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 45 trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, año 2022. Elaboración propia.

Grafico 2

Análisis descriptivo de la dimensión consideración individual



Interpretación. En la tabla 10 y grafico 2, sobre la dimensión consideración individual, se observa que la muestra de estudio lo ubica en 80%,0 (36) como bueno y el restante 20,0% (9).

Tabla 11

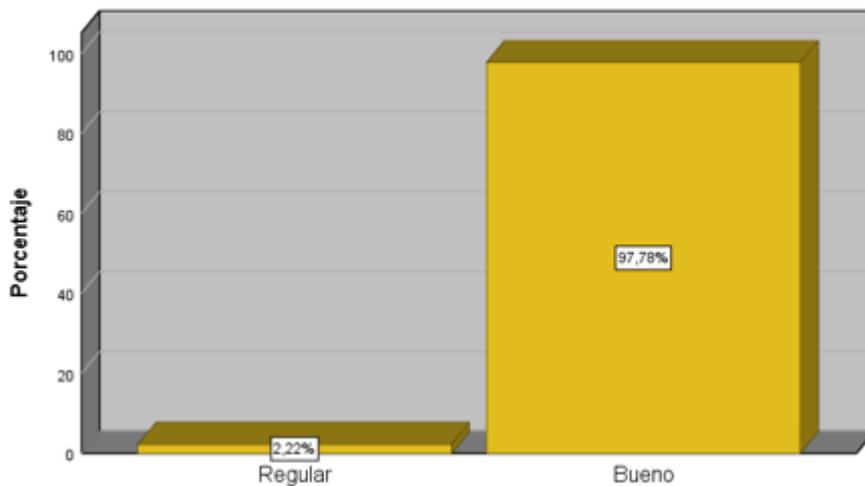
Análisis descriptivo de la dimensión estimulación intelectual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	1	2,2	2,2	2,2
	Bueno	44	97,8	97,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 45 trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, año 2022. Elaboración propia.

Grafico 3

Análisis descriptivo de la dimensión estimulación intelectual



Interpretación. En la tabla 11 y grafico 3, sobre la dimensión estimulación intelectual se observa que el 97,8% (44) de la muestra lo ubica en bueno y el restante 2,2% (1) en regular.

Tabla 12

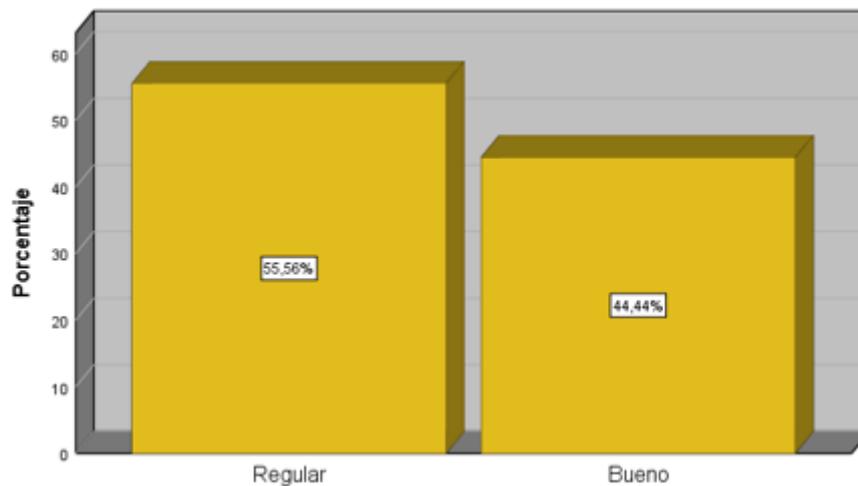
Análisis descriptivo de la dimensión motivación e inspiración

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	25	55,6	55,6	55,6
	Bueno	20	44,4	44,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 45 trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, año 2022. Elaboración propia.

Grafica 4

Análisis descriptivo de la dimensión motivación e inspiración



Interpretación. En la tabla 12 y gráfico 4, sobre la dimensión motivación e inspiración se observa que el 44,4% (20) de la muestra lo ubica en bueno y el restante 55,6% (25) en regular.

Tabla 13

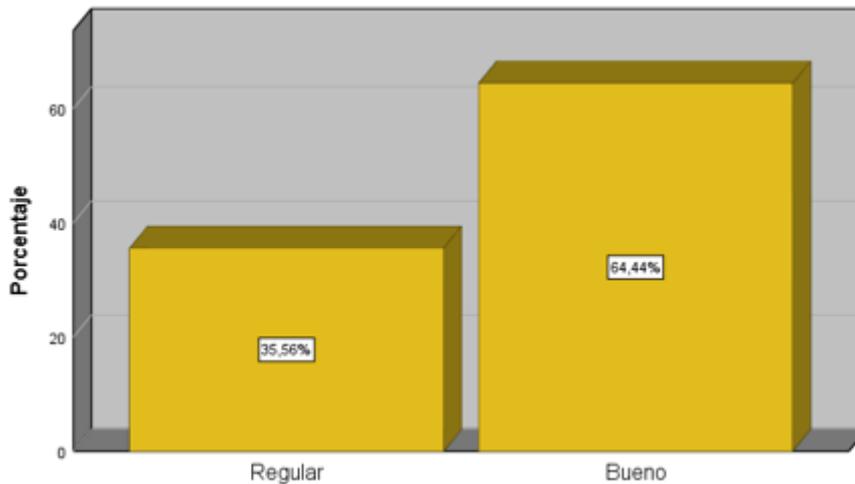
Análisis descriptivo de la dimensión idealizada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	16	35,6	35,6	35,6
	Bueno	29	64,4	64,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 45 trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, año 2022. Elaboración propia.

Grafico 5

Análisis descriptivo de la dimensión idealizada



Interpretación. En la tabla 13 y grafico 5, se observa que la dimensión idealizada es considerada como buena por el 64,4% (29) de la muestra de estudio y regular por el 35,6% (16).

Tabla 14

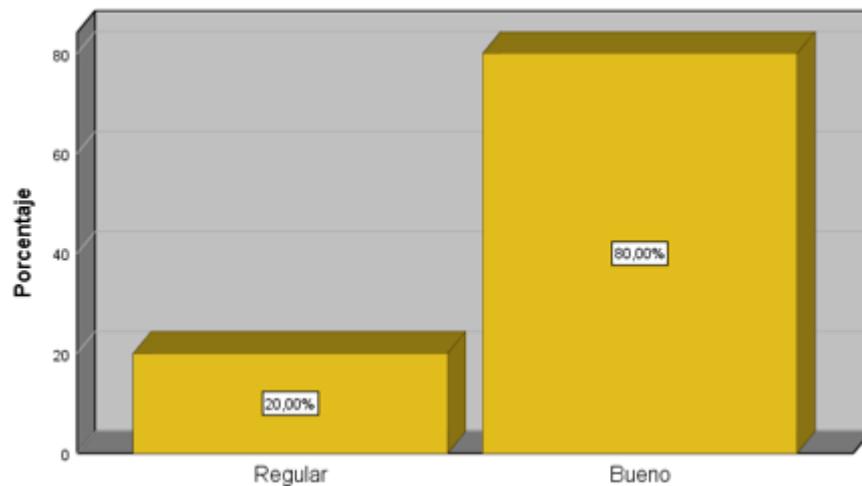
Análisis descriptivo de la variable Gestión Administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	9	20,0	20,0	20,0
	Bueno	36	80,0	80,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 45 trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, año 2022. Elaboración propia.

Grafica 6

Análisis descriptivo de la variable Gestión Administrativa



Interpretación. En la tabla 14 y gráfico 6, se observa que el 80,0% (36) consideran la variable gestión administrativa como buena y el restante 20,0% (9) como regular.

Tabla 15

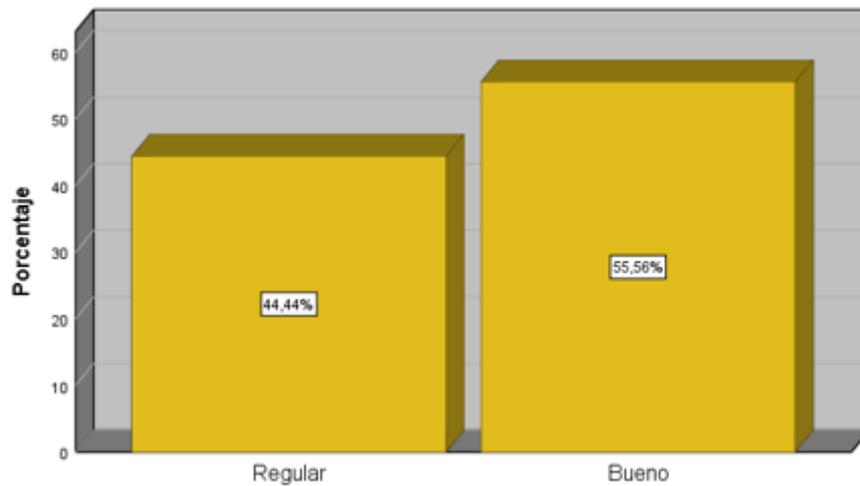
Análisis descriptivo de la dimensión planeación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	20	44,4	44,4	44,4
	Bueno	25	55,6	55,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 45 trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, año 2022. Elaboración propia.

Grafico 7

Análisis descriptivo de la dimensión planeación



Interpretación. En la tabla 15 y grafico 7, se observa que sobre la dimensión planeación el 55,6% (25) lo ubica en bueno y el restante 44,4% (20) como regular.

Tabla 16

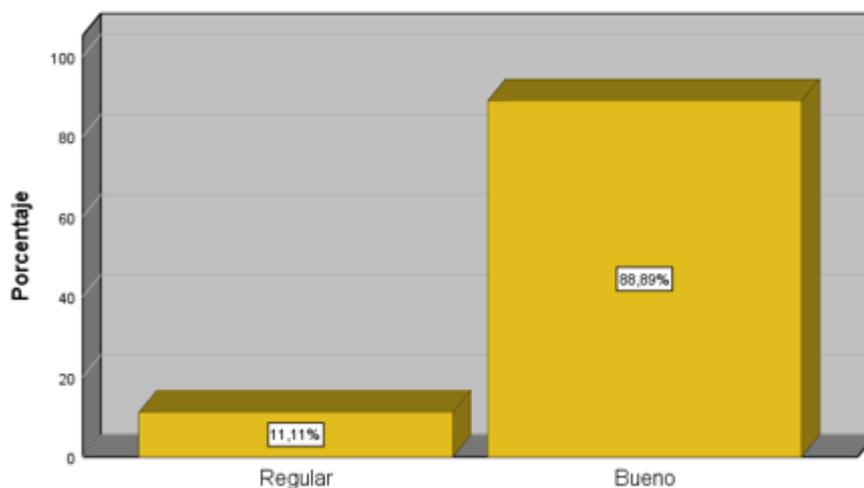
Análisis descriptivo de la dimensión organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	5	11,1	11,1	11,1
	Bueno	40	88,9	88,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 45 trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, año 2022. Elaboración propia.

Gráfico 8

Análisis descriptivo de la dimensión organización



Interpretación. En la tabla 16 y gráfico 8, se observa que el 88,9% (40) de la muestra lo ubica en bueno la dimensión organización y el restante 11,1% (5) como regular.

Tabla 17

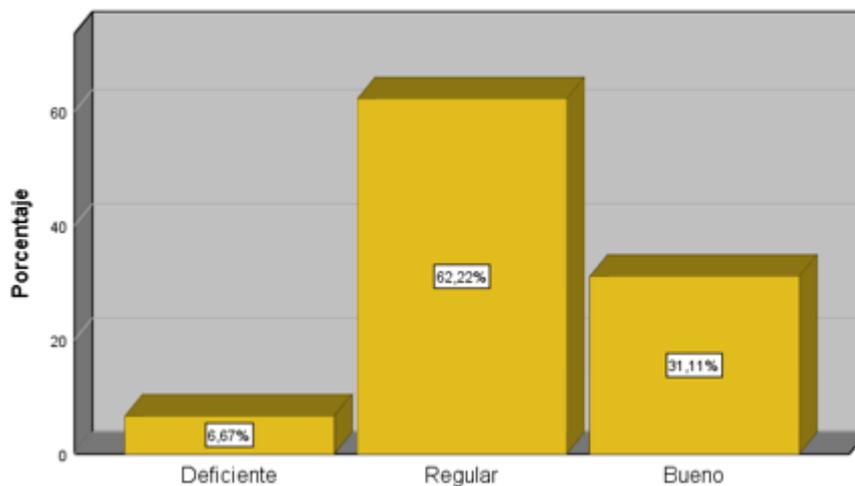
Análisis descriptivo de la dimensión dirección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	3	6,7	6,7	6,7
	Regular	28	62,2	62,2	68,9
	Bueno	14	31,1	31,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 45 trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, año 2022. Elaboración propia.

Gráfico 9

Análisis descriptivo de la dimensión dirección



Interpretación. En la tabla 17 y gráfico 9, se observa que la dimensión dirección el 62,2% (28) lo considera como regular, seguidamente el 31,1% (14) lo considera como bueno y el restante 6,7% (3) como deficiente.

Tabla 18*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Consideración individual	,489	45	,000	,491	45	,000
Estimulación intelectual	,537	45	,000	,135	45	,000
Motivación e inspiración	,367	45	,000	,632	45	,000
Idealizada	,413	45	,000	,606	45	,000
Liderazgo transformacional	,526	45	,000	,365	45	,000
Planeación	,367	45	,000	,632	45	,000
Organización	,526	45	,000	,365	45	,000
Dirección	,355	45	,000	,735	45	,000
Gestion administrativa	,489	45	,000	,491	45	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación, En la Tabla 18, dentro de las pruebas de normalidad, se consideró la prueba de Shapiro-Wilk por tratarse de una muestra menor a 50 elementos, donde los p-valores de las variables liderazgo transformacional y administración y sus dimensiones fueron inferiores al nivel determinado de significación, por lo que los datos no se distribuyen normalmente considerando que se rechazó los resultados H0 y se aceptó HA. Es por esto que se aplican estadísticas no paramétricas utilizando la prueba Rho de Spearmen.

Para la validación de las hipótesis, se aplicaron los siguientes criterios:

- Ho: Información es distribución comun.
- H1: Información no es distribución comun.

Considerando la decisión:

$p < 0.05$, rechaza Ho.

$p > 0.05$, no rechaza Ho.

Significado: Corresponde al 0.05 equivale (95%).

4.2 Comprobación de hipótesis

Hg. Existe una relación entre liderazgo transformacional y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, año 2022.

H0. No existe una relación entre liderazgo transformacional y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, año 2022.

Si $p > 0.05$ se acepta la hipótesis nula Ho y se descarta la hipótesis alterna Hg de acuerdo a la Rho de Spearman

Si $p < 0.05$ se acepta la hipótesis alterna Hg y se descarta la hipótesis nula Ho de acuerdo a la Rho de Spearman

Tabla 19

Correlación de la hipótesis general

			Liderazgo transformacional	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,707**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,707**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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

Interpretación. En la Tabla 19, en referencia a la correlación generalmente asumida, se identificó una relación significativa positiva media, con Rho de Spearman de 0,707, seguida de sig. (Bilateral) Menos de 0,05 indica rechazo de Ho y aceptación de Hg. Por lo tanto, determinar 2022 2022, si existe una relación entre el liderazgo transformacional y la administración de la provincia de Santa Claus.

H1. Existe relación entre el liderazgo transformacional y la planificación de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, año 2022.

H01. No existe relación entre el liderazgo transformacional y la planificación de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, año 2022.

Si $p > 0.05$ se acepta la hipótesis nula H01 y se descarta la hipótesis alterna Hg1 de acuerdo a la Rho de Spearman

Si $p < 0.05$ se acepta la hipótesis alterna H1 y se descarta la hipótesis nula H01 de acuerdo a la Rho de Spearman

Tabla 20

Correlación de la hipótesis específica 1

			Liderazgo transformacional	Planeación
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,395**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	45	45
	Planeación	Coeficiente de correlación	,395**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	45	45

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

Interpretación. En la Tabla 20, se identificó una relación débilmente positiva con referencia a la correlación para la Hipótesis 1 específica, con Rho de Spearman de 0.395, seguido de sig. (Bilateral) Menos de 0,05 significa que se rechaza H01 y se acepta H1. Por lo tanto, determinar si existe una relación entre el liderazgo de transición y el Plan de Administración Provincial de Santa Claus 2022.

H2. Existe relación entre el liderazgo transformacional y la organización de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, año 2022.

H02. No existe relación entre el liderazgo transformacional y la organización de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, año 2022.

Si $p > 0.05$ se acepta la hipótesis nula H02 y se descarta la hipótesis alterna H2 de acuerdo a la Rho de Spearman

Si $p < 0.05$ se acepta la hipótesis alterna H2 y se descarta la hipótesis nula H02 de acuerdo a la Rho de Spearman

Tabla 21

Correlación de la hipótesis específica 2

		Liderazgo transformacional	Organización
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000**
		Sig. (bilateral)	.
		N	45
	Organización	Coeficiente de correlación	1,000**
		Sig. (bilateral)	.
		N	45

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

Interpretación. En la Tabla 21, se identificó una relación significativa positiva perfecta con referencia a la correlación específica de la Hipótesis 2, Rho de Spearman de 1.000, seguida de sig. (Bilateral) Menos de 0,05 significa rechazar H02 y aceptar H2. Por lo tanto determinar 2022 2022, si existe relación entre la dirigencia del cambio y la Administración Provincial de Santa Claus.

H3. Existe relación entre el liderazgo transformacional y la dirección de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, año 2022.

H03. No existe relación entre el liderazgo transformacional y la dirección de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, año 2022.

Si $p > 0.05$ se acepta la hipótesis nula H03 y se descarta la hipótesis alterna H3 de acuerdo a la Rho de Spearman

Si $p < 0.05$ se acepta la hipótesis alterna H3 y se descarta la hipótesis nula H03 de acuerdo a la Rho de Spearman

Tabla 22

Correlación de la hipótesis específica 3

			Liderazgo transformacional	Dirección
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,472**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	45	45
	Dirección	Coeficiente de correlación	,472**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	45	45

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

Interpretación. En la Tabla 22, referente a la correlación para la Hipótesis 3 específica, se identificó una relación débilmente positiva, con Rho de Spearman de 0.472, seguida de sig. (Bilateral) Menos de 0,05 significa rechazar H03 y aceptar H2. Por tanto, determinar si existe relación entre la dirección administrativa de la Provincia de Santa Claus en el 2022 y el liderazgo transformacional.

V. DISCUSIÓN

En esta encuesta, las hipótesis propuestas fueron contestadas mediante análisis estadístico, y como respuesta a la hipótesis general, en la Tabla 19, se identificó una relación significativa positiva media, con Rho de Spearman de 0.707, seguida de sig. (Bilateral) es inferior a 0,05, estableciéndose así una relación entre el liderazgo transformacional y la administración de la Provincia de Santa Claus en el año 2022. Estos resultados pueden compararse con las similitudes encontradas por Orihuela (2019); Blange (2018); Villalobos (2016) encontraron significancia positiva entre TL y GA, reconociendo el efecto positivo de LT apropiado sobre GA en diferentes tejidos, independientemente del proyecto que realicen. han, de igual forma, Barba (2018) encontró una correlación positiva altamente significativa entre las variables estudiadas, también según Koontz, Weihricha, & Cannice (2012) quienes definieron el liderazgo como la Influencia, promover la participación con entusiasmo y voluntad para lograr objetivos colectivos, LT , por otro lado, implica motivar a los colaboradores a mejorar su desempeño y la calidad del trabajo que realizan (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2012); Echevarría (2015) argumenta, tiene un efecto positivo en la AG, ya que asegura la ejecución oportuna de pagos y trámites, y por tanto la capacidad de prever dificultades financieras en tiempos de crisis que puedan o puedan presentarse de manera oportuna (Echevarría, 2015).

En la hipótesis específica uno, en la Tabla 20, se identificó una relación débilmente positiva, con Rho de Spearman de 0.395, seguida de sig. (Bilateral) Menos de 0,05, identificando una relación entre el liderazgo transformacional y el Plan de Gestión Administrativa 2022 de la Provincia de Santa Claus. Estos resultados son avalados por Orihuela (2019), Boulanger (2018), Villalobos (2016) y Beard (2018), aunque investigados en diferentes poblaciones e instituciones, reconocen la importancia de implementar el liderazgo transformacional en la programación Importancia, definida como una serie de acciones encaminadas a desarrollar políticas y estrategias para implementar cabalmente las actividades planificadas, y nuevamente, se deben considerar los medios y recursos utilizados (Cotacallapa, 2007).

En cuanto a la hipótesis especificada, se identificó una relación significativa positiva perfecta con Rho de Spearman de 1.000, seguido de sig. (Bilateral) Menos de 0.05 Determina si existe relación entre el liderazgo transformacional y la Administración Provincial de Santa Claus 2022. Según Farro (2001) monitorear la efectividad de una organización incide en su gestión ya que ayuda a mantener y mantener el bienestar monetario de la organización ya sea pública o privada, estos resultados son refutados por Orihuela (2019); Blange (2018)); Villalobos (2016) y Beard (2018); quienes encontraron que TL está muy relacionado con la dimensión organizacional ya que es un paso fundamental en GA que, de ser ignorado, resultará en pérdidas económicas e informacionales en la empresa, es importante destacar que pertenecientes al área Los colaboradores del Consejo están aquejados de condiciones laborales excepcionales por la emergencia sanitaria provocada por el COVID-19, trabajan a distancia, son deficientes en la coordinación y desarrollo de estructuras que permitan la creación de recursos humanos y físicos idóneos. medios para facilitar así la implementación del plan. (Cota Carappa, 2007).

Finalmente, sobre la tercera hipótesis específica, en la Tabla 22, se identificó una relación débilmente positiva, con Rho de Spearman de 0.472, seguida de sig. (Bilateral) Menos de 0.05, identificando una relación entre el liderazgo transformacional y la dirección administrativa de Santa Claus 2022. Comparando estos resultados con los de Orihuela (2019); Blange (2018); Villalobos (2016) y Barba (2018) encontraron una relación positiva significativa entre el liderazgo transformacional y las dimensiones de gestión, afirmando que el liderazgo transformacional tiene Ayuda a los empleados a seguir planes predeterminados durante la ejecución. de actividades predeterminadas (Cotacallapa, 2007).

VI. CONCLUSIONES

En respuesta a los objetivos de la investigación,

1. Se determina con Rho de Spearman de 0.707, seguido de sig. (Bilateral) inferior a 0,05, lo que indica una relación promedio positiva significativa entre el liderazgo transformacional y la administración de la Provincia del Santa en 2022, con niveles más altos de liderazgo transformacional que conducen a una mejor administración.
2. Se determina con Rho de Spearman de 0.395, seguido de sig. (Bilateral) menos de 0,05 si existe una relación significativa positiva débil entre el liderazgo de transición y la planificación de la administración provincial de Santa Claus 2022.
3. Se determina con 1.000 de Rho de Spearman, seguido de sig. (Bilateral) menor a 0.05 si existe una relación significativa positiva perfecta entre el liderazgo transformacional y la Administración Provincial de Santa Claus 2022.
4. Se determina con Rho de Spearman de 0.472, seguido de sig. (Bilateral) menor a 0.05 si existe una relación significativa positiva débil entre el liderazgo transformacional y la dirección de la administración provincial y municipal del Santa, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los líderes provinciales y municipales de Santa Claus que faciliten la capacitación de los trabajadores en liderazgo y administración transformacional.
2. Se recomienda a los directivos y trabajadores promover las buenas prácticas en la planificación, dirección y control de las actividades administrativas en la Provincia de Santa Claus para lograr un clima laboral positivo y lograr metas y objetivos a corto y largo plazo.
3. Se recomienda capacitar a los líderes en la entidad para asegurar que las consideraciones personales para los empleados, y a su vez, cumplan con las expectativas motivando y evaluando sus capacidades intelectuales, y manteniendo un clima positivo a través de revisiones de desempeño.
4. Se recomienda a los estudiantes realizar un estudio con una muestra de más de 50 trabajadores para evaluar el grado de correlación entre las variables y sus dimensiones.

REFERENCIAS

- Alvira, F. (2011). A pesquisa: uma perspectiva metodológica geral. Madrid: Centro de Investigación Sociológica. *Cadernos Metodológicos Editoriais*
- Ávila, H. (2019). liderança transformacional e gestão municipal; Município Provincial de Huaraz, ano 2018. Trujillo.
- Barba, L. (2018). Liderança transformacional e gestão administrativa na Direção Sub-Regional de Saúde "Luciano Castillo Colonna" - Sullana, 2018. Tese para qualificação para o grau acadêmico de mestrado em gestão pública, Piura
- Bass, Bernard e Avolio, Bruce (2006). Manual para o questionário de liderança multifatorial. Assessoria de Imprensa Psicóloga. Palo Alto. Califórnia. Estados Unidos.
- Bass, Bernard e Riggio, Ronald (2006b). Liderança transformacional Mahwah. Lawrence Erlbaum Associates, Inc. Editores. EUA.
- Boulanger, D. (2018). Liderança transformacional na gestão administrativa da Associação Assembleias de Deus do Peru, Lima, 2018. Tese para se qualificar para o grau de Master of Business Administration MBA, Lima
- Cotacallapa, G. (2007). Talento humano. Bogotá, Colômbia: McGraw Hill.
- Echevarria, L. (2015). Comunicação organizacional e gestão administrativa em uma organização cristã. Tarapoto: Universidade da União Peruana.
- Fernandez, C., & Quintero, N. (2017). Liderança transformacional e transacional em empreendedores venezuelanos. *Revista Venezuelana de Administração*, 56 - 74.
- Giraldo, D., & Naranjo, J. (2014). Liderança: Desenvolvimento de conceito, evolução e tendências. Bogotá: Universidade de Rosário.
- Hernández, M. (2011). A complexidade do estudo da cultura organizacional. México Editorial da Universidade Autônoma do Estado de Hidalgo.
- Hernandez, R. et ai. (2014). Metodologia de investigação científica. Recuperado em 4 de março de 2019, extraído de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Ivancevich, J., Konopaske, R., & Matteson, M. (2012). Comportamento organizacional. México D.F.: McGraw Hill.

- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Gestão: uma perspectiva global e empresarial*. México D.F.: McGraw Hill.
- Martinez, Y. (2013). *Liderança transformacional na gestão educacional de uma instituição pública de ensino no distrito de Santiago de Surco*. Lima.
- Mauli, J. (2018). *Liderança transformadora e sua relação com a gestão administrativa da qualidade da escola experimental de aplicação _ UNE* [Tese de Mestrado, Universidade Nacional de Educação Enrique Guzmán y Valle]. Extraído de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1373/TM>
- Mejia, C. (2015). *Estilos de liderança e seu impacto na participação dos professores da instituição educacional Coronel José Joaquín Inclan em Piura*. Piura: Universidade de Piura.
- Orihuela, A. (2019). *Liderança transformacional em gestão administrativa no Distrito Fiscal de Lima Norte - 2019*. Tese para qualificação para o grau acadêmico de mestrado em gestão pública.
- Pedraja, L., & Rodríguez, E. (2004). *Efeitos do estilo de liderança na eficácia das organizações públicas*. Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal
- Pérez, V. (2016). *O processo de liderança política e gestão pública diante do fenômeno da imigração*. Rede de discagem, 1-7
- Ramírez, C. (2005). *Fundamentos de Administração*. Bogotá. Editora: Textos Universitários.
- Ramírez, G. (2017) *Liderança organizacional, Um desafio permanente*. Revista Universidade e Negócios. Extraído de: <http://www.redalyc.org/pdf/1872/187229746001.pdf>
- Rodrigo, L. (2005). *Competências de gestão e técnicas de liderança: A sua aplicação na gestão de equipas de trabalho*. Vigo: Ideias Próprias.
- Rojas, F. (2016). *Liderança na administração pública*. Equador: Universidade das Forças Armadas - ESPE.
- Velásquez, Luís (2006). *Habilidades Gerenciais e Técnicas de Liderança*. Espanha. Editorial Ideias Próprias.

Villalobos, S. (2016). Liderança transformacional e gestão administrativa segundo a equipe administrativa do Hospital Sergio Bernales - Lima, 2016. Tese para habilitação ao mestrado em gestão pública

Yzaguirre, G. (2017). Estilos de liderança e gestão de conflitos na administração de uma instituição pública. Lima: Universidade Cesar Vallejo.

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TÍTULO: Liderazgo Transformacional y Gestión administrativa en la Municipalidad Provincial del Santa, durante el periodo 2022

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Liderazgo Transformacional	Douglas (1916), El liderazgo transformacional es un método en el cual se transmite la influencia del líder hacia el subordinado, logrando inspirarlo, motivarlo de manera positiva en su progreso y desarrollo, este, se relaciona directamente con las características del líder, el cual debe ser carismático, comprometido, asertivo con capacidad de dirigir a un grupo determinado de personas, es decir, cualidades específicos logrando influenciar a los demás colaboradores hacia los lineamientos de la organización y el logro de los objetivos.	Se expresó según los niveles de bueno, regular, deficiente esto respondió al rango de puntuaciones obtenidas mediante la aplicación de la escala valorativa Liderazgo transformacional en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa.	D1: Consideración Individual. D2: Estimulación Intelectual. D3: Motivación e inspiración. D4: Idealizada.	✓ Tolerancia, ✓ Asertividad en la solución de conflictos, ✓ Ética Profesional. Motivacional, Influencia en la creatividad, ✓ Atiende las necesidades de los colaboradores, ✓ Capaz de tomar decisiones, ✓ Alta comunicación activa.	Ordinal
Gestión Administrativa	Robbins y Coulter (2015), es definida como el desarrollo de las diversas actividades y esfuerzos que cumplen los sujetos en grupo a fin de lograr	Se expresó según los niveles de bueno, regular, deficiente esto respondió al rango de puntuaciones obtenidas	D1: Planeación D2: Organización D3: Dirección	✓ Fijación de objetivos ✓ Establecimientos de políticas, ✓ Capacidad de dirección, ✓ Capacidad de control, ✓ Designación	Ordinal

	<p>las metas y objetivos de manera satisfactoria. Generando un énfasis en la coordinación de las labores a fin de que estos sean realizadas de manera eficiente y eficaz.</p>	<p>mediante la aplicación de la escala valorativa Liderazgo transformacional en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa.</p>		<p>equitativa de funciones, y ✓ Vigilancia de las monitoreo de las funciones asignadas.</p>	
--	---	---	--	--	--

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

TÍTULO: Liderazgo Transformacional y Gestión administrativa en la Municipalidad Provincial del Santa, durante el periodo 2022

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL		
¿Qué tipo de relación existe entre liderazgo transformacional y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, año 2022?	Determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, año 2022.	Existe una relación entre liderazgo transformacional y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, año 2022.	Variable 1: Liderazgo Transformacional	Tipo de investigación: aplicada.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y la planificación de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, año 2022?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la planificación de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, año 2022.	Existe relación entre el liderazgo transformacional y la planificación de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, año 2022,	Variable 2: Gestión Administrativa	Diseño de investigación: Descriptivo, correlacional, transversal. Enfoque: Cuantitativo. Muestra: 45 trabajadores de la municipalidad Técnica de recolección de datos: Encuesta. Instrumento: Cuestionarios

¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y la organización de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, año 2022?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la organización de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, año 2022.	Existe relación entre el liderazgo transformacional y la organización de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, año 2022.		
¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y la dirección de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, año 2022?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la dirección de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, año 2022.	Existe relación entre el liderazgo transformacional y la dirección de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, año 2022.		

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 3. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario de Liderazgo Transformacional

El presente cuestionario requiere recopilar datos sobre el presupuesto participativo y la calidad del gasto público en la Municipalidad Provincial del Santa, de antemano se agradece el apoyo brindado.

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente las siguientes afirmaciones y marque con un aspa (x) dentro de los recuadros, marcando la alternativa que mejor se acomode a su postura. Recuerde marcar solo una alternativa, teniendo en cuenta la escala valorativa que se presenta en el siguiente cuadro para su respuesta.

ESCALA VALORATIVA

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL		1	2	3	4	5
DIMENSION 1: CONSIDERACION INDIVIDUAL						
1	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa tienen disposición de escuchar las ideas de sus colaboradores?					X
2	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa realizan críticas constructivas respecto del desempeño de las actividades que realizan los colaboradores?				X	
3	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa muestran empatía con las necesidades o requerimientos de los colaboradores?				X	
4	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa se encuentran dispuestos a apoyar/ayudar a sus colaboradores a cargo?					X

5	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa reconocen el buen desempeño profesional de los colaboradores?				X
DIMENSION 2: ESTIMULACION INTELECTUAL					
6	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa evalúan a los colaboradores de manera positiva?				X
7	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa toman en cuenta las opiniones de los colaboradores?				X
8	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa propician en los colaboradores un desempeño eficiente?				X
9	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa realizan seguimiento de las actividades que realizan sus colaboradores a cargo?				X
10	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa tienen conocimiento y capacidad para la solución de contingencias?				X
11	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa solucionan los problemas a través de estrategias asertivas?				X
DIMENSION 3: MOTIVACION E INSPIRACION					
12	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa son coherentes con la información que brindan?				X
13	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa tienen identificadas las prioridades de la institución?				X
14	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa se encuentran comprometidos con las funciones que desempeñan?				X

15	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa manifiestan e incentivan al trabajo en equipo?				X	
16	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa priorizan las necesidades colectivas de la comunidad frente a sus intereses personales?					X
17	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa motivan a sus colaboradores al logro de objetivos institucionales?				X	
DIMENSION 4: IDEALIZADA						
18	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa respetan los diferentes ideas de su personal a cargo?					X
19	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa comparten sus conocimientos a fin de instruir a los colaboradores?				X	
20	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa son eficaz en la solución de problemas?					X
21	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa cumplen a totalidad las funciones atribuibles al cargo que ocupan?				X	
22	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa poseen la capacidad suficiente para dirigir personal a cargo?					X

Gracias por su colaboración.

Cuestionario

Gestión Administrativa

El presente cuestionario requiere recopilar datos sobre la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial del Santa, de antemano se agradece el apoyo brindado.

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente las siguientes afirmaciones y marque con un aspa (x) dentro de los recuadros, marcando la alternativa que mejor se acomode a su postura. Recuerde marcar solo una alternativa, teniendo en cuenta la escala valorativa que se presenta en el siguiente cuadro para su respuesta.

ESCALA VALORATIVA

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

VARIABLE 2: GESTION ADMINISTRATIVA		1	2	3	4	5
DIMENSION 1: PLANEACION						
1	¿Usted considera que en la Municipalidad Provincial del Santa cuentan con planeamientos estratégicos?					X
2	¿Usted considera que en la Municipalidad Provincial del Santa cuentan con un adecuado mecanismo de control frente a contingencias?					X
3	¿Usted considera que en la Municipalidad Provincial del Santa los colaboradores conocen a cabalidad la visión, directriz y planificación de la institución?					X
4	¿Usted considera que en la Municipalidad Provincial del Santa se realizan constantes monitoreos a los procesos de cada área?					X
DIMENSION 2: ORGANIZACION						
5	¿Usted considera que en la Municipalidad Provincial del					X

	Santa se debería aplicar un liderazgo inspirador?					
6	¿Usted considera que en la Municipalidad Provincial del Santa debe mejorar la orientación en las actividades diarias de cada colaborador para un mejor logro de objetivos?					X
7	¿Usted considera que en la Municipalidad Provincial del Santa existe una correcta comunicación entre los Cargos Directivos y su personal colaborador a cargo?					X
8	¿Usted considera que en la Municipalidad Provincial del Santa es necesaria la capacitación constante de todo el personal directivo?					X
9	Considera que todos los colaborados de la Municipalidad Provincial del Santa laboran de acuerdo a su perfil profesional?					X
DIMENSION 3: DIRECCION						
10	¿Usted considera que en la Municipalidad Provincial del Santa se toman correctas decisiones encaminadas al cumplimiento de los intereses colectivos?					X
11	¿Usted considera que en la Municipalidad Provincial del Santa se logra cumplir con los objetivos trazados?					X

Gracias por su colaboración.

ANEXO 4. VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos, y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa académico en Maestría en Gestión Pública, campus Chimbote, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar una investigación con el objetivo de obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública. El título del Proyecto de investigación es: "Liderazgo Transformacional y Gestión administrativa en la Municipalidad Provincial del Santa, durante el periodo 2022" y siendo imprescindible contar con la evaluación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que presta a la presente.

Atentamente.

Firma

D.N.I:

Celular:

DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LAS VARIABLES Y SUS DIMENSIONES

Variable 1: Liderazgo transformacional.

Definición conceptual: Douglas (1916), El liderazgo transformacional es la transmisión de la influencia del líder a los subordinados, motivándolo y motivándolo de manera positiva en su progreso y desarrollo, lo cual está directamente relacionado con el carácter del líder, debe ser carismático, responsable, confiado, tener la capacidad de liderar un grupo de personas, es decir, la capacidad de influir en otros colaboradores para lograr los lineamientos de la organización y cualidades específicas en el logro de metas.

Dimensiones:

- consideración personal. Se relaciona con el trato directo a las personas y brindarles confianza y motivación para la concordia obrero-patronal. Un líder atómde problemas y guía sus seguidores hacia las metas personales (citado en Fernández & Quintero, 2017). Para Rodrigo (2005), este líder tiene la obligación de comprender necesidades y deseos de sus colaboradores para orientarlos.
- Estimulación Intelectual. estimula a sus empleados, resalta su inteligencia, los hace más productivos, y estos pueden brindar nuevas formas de resolver el entorno conflictivo de una empresa.
- Motivación e inspiración. Se consideran las cosas que influyen en el equipo, para motivarlos y que tengan un excelente desempeño, motivarlos a esforzarse más para lograr sus objetivos. Los líderes deben convencer a los seguidores, alentar intereses amplios e iniciar objetivos comunes. Un líder transformacional inspira, motiva a los seguidores. Inspira espíritu de equipo, expresión y compromiso para lograr metas y una visión, la misma visión que persigue un equipo (Mejía, 2015).
- Idealizada. Los líderes dan a los trabajadores un propósito y propósito. Trata a cada trabajador individualmente, también los apoya, los capacita, les ofrece oportunidades de promoción, el líder es respetado porque confía en ellos.

Provoca una honda identidad y establece un alto grado de honestidad y ética.
(Citado en Bracho & García, 2011).

Consta de 22 ítems.

Variable 2: Gestión administrativa

Definición conceptual: Robbins y Coulter (2015), Se define como el desarrollo de diversas actividades y esfuerzos por parte de los sujetos de un grupo para lograr metas y objetivos de manera satisfactoria. Enfatiza la coordinación de tareas para la ejecución efectiva de tareas.

Dimensiones:

- **Planeación.** Incluyendo la etapa anterior, establece la jerarquía y funcionalidad orden, es decir, determina quién tiene la capacidad de delegar, establecer y liderar relaciones con eslabones específicos dentro de la organización.
- **Organización.** Significa el inicio de todos los ejercicios, y contar con todos los colaboradores integrantes del campo para implementar las metas propuestas en igualdad de condiciones.
- **Dirección.** Las etapas de condicionantes como la dirección, liderar y crear un ambiente propicio para desarrollar cada meta propuesta,

Consta de 11 ítems.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	¿Usted considera que Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa tienen disposición de escuchar las ideas de sus colaboradores?					X		
2	Directo	¿Usted considera que Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa realizan críticas constructivas respecto del desempeño de las actividades que realizan los colaboradores?					X		
3	Directo	¿Usted considera que Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa muestran empatía con las necesidades o requerimientos de los colaboradores?					X		
4	Directo	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa apoyan a sus colaboradores a cargo?					X		
5	Directo	¿Usted considera que Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa reconocen el buen desempeño profesional de los colaboradores?					X		
DIMENSION 2: ESTIMULACION INTELECTUAL			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	Directo	¿Usted considera que Directivos de Municipalidad Provincial del Santa evalúan a colaboradores positivamente?					X		
7	Directo	¿Usted considera que Directivos de Municipalidad Provincial del Santa estiman opinión del colaborador?					X		

8	Directo	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa propician en los colaboradores un desempeño eficiente?					X		
9	Directo	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa realizan seguimiento de las actividades que realizan sus colaboradores a cargo?					X		
10	Directo	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa tienen conocimiento y capacidad para la solución de contingencias?					X		
11	Directo	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa solucionan los problemas a través de estrategias asertivas?					X		
DIMENSION 3: MOTIVACION E INSPIRACION			Si	No	Si	No	Si	No	
12	Directo	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa son coherentes con la información que brindan?					X		
13	Directo	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa tienen identificadas las prioridades de la institución?					X		
14	Directo	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa se encuentran comprometidos con las funciones que desempeñan?					X		
15	Directo	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa manifiestan e incentivan al trabajo en equipo?					X		
16	Directo	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa priorizan las necesidades colectivas de la comunidad frente a sus intereses personales?					X		
17	Directo	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa motivan a sus colaboradores al logro de objetivos institucionales?					X		

DIMENSIÓN 4: IDEALIZADA			Si	No	Si	No	Si	No
18	Directo	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa respetan los diferentes ideas de su personal a cargo?					X	
19	Directo	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa comparten sus conocimientos a fin de instruir a los colaboradores?					X	
20	Directo	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa son eficaz en la solución de problemas?					X	
21	Directo	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa cumplen a totalidad las funciones atribuibles al cargo que ocupan?					X	
22	Directo	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa poseen la capacidad suficiente para dirigir personal a cargo?					X	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE ESTILOS DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA

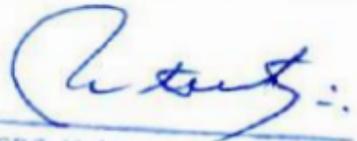
Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

DNI:

19 de Julio del 2022



Mg. CPC. Nahum T. Teran Ayay
Director Sub Regional de Administración

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	¿Usted considera que en la Municipalidad Provincial del Santa cuentan con planeamientos estratégicos?					X		
2	Directo	¿Usted considera que en la Municipalidad Provincial del Santa cuentan con un adecuado mecanismo de control frente a contingencias?					X		
3	Directo	¿Usted considera que en la Municipalidad Provincial del Santa los colaboradores conocen a cabalidad la visión, directriz y planificación de la institución?					X		
4	Directo	¿Usted considera que en la Municipalidad Provincial del Santa se realizan constantes monitoreos a los procesos de cada área?					X		
DIMENSION 2 : ORGANIZACION			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
5	Directo	¿Usted considera que en la Municipalidad Provincial del Santa se debería aplicar un liderazgo inspirador?					X		
6	Directo	¿Usted considera que en la Municipalidad Provincial del Santa debe mejorar la orientación en las actividades diarias de cada colaborador para un mejor logro de objetivos?					X		
7	Directo	¿Usted considera que en Municipalidad Provincial del Santa existe una correcta comunicación entre Directivos y su personal colaborador a cargo?					X		

8	Directo	¿Usted considera que en la Municipalidad Provincial del Santa es necesaria la capacitación constante de todo el personal directivo?					X		
9	Directo	Considera que todos los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa laboran de acuerdo a su perfil profesional?					X		
DIMENSIÓN 3: DIRECCION			Si	No	Si	No	Si	No	
10	Directo	¿Usted considera que en la Municipalidad Provincial del Santa se toman correctas decisiones encaminadas al cumplimiento de los intereses colectivos?					X		
11	Directo	¿Usted considera que en la Municipalidad Provincial del Santa se logra cumplir con los objetivos trazados?					X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE MUNICIPIO SALUDABLE

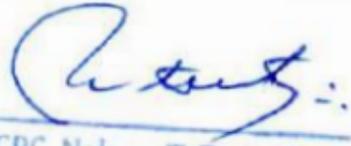
Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

DNI:

19 de Julio del 2022



Mg. CPC. Nahum T. Teran Ayay
Director Sub Regional de Administración

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Si	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL			Sí	No	Si	No	Sí	No	
1	Directo	¿Usted considera que Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa tienen disposición de escuchar ideas de sus colaboradores?					X		
2	Directo	¿Usted considera que Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa realizan críticas constructivas respecto desempeño de actividades que realizan los colaboradores?					X		
3	Directo	¿Usted considera que Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa muestran empatía con necesidades o requerimientos de los colaboradores?					X		
4	Directo	¿Usted considera que Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa apoyan a sus colaboradores a cargo?					X		
5	Directo	¿Usted considera que Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa reconocen el buen desempeño profesional de colaboradores?					X		
DIMENSION 2 : ESTIMULACION INTELECTUAL			Sí	No	Si	No	Sí	No	
6	Directo	¿Usted considera que Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa evalúan a colaboradores positivamente?					X		
7	Directo	¿Usted considera que Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa estiman opiniones del colaborador?					X		

8	Directo	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa propician en los colaboradores un desempeño eficiente?					X		
9	Directo	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa realizan seguimiento de las actividades que realizan sus colaboradores a cargo?					X		
10	Directo	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa tienen conocimiento y capacidad para la solución de contingencias?					X		
11	Directo	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa solucionan los problemas a través de estrategias asertivas?					X		
DIMENSION 3: MOTIVACION E INSPIRACION			Si	No	Si	No	Si	No	
12	Directo	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa son coherentes con la información que brindan?					X		
13	Directo	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa tienen identificadas las prioridades de la institución?					X		
14	Directo	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa se encuentran comprometidos con las funciones que desempeñan?					X		
15	Directo	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa manifiestan e incentivan al trabajo en equipo?					X		
16	Directo	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa priorizan las necesidades colectivas de la comunidad frente a sus intereses personales?					X		
17	Directo	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa motivan a sus colaboradores al logro de objetivos institucionales?					X		

DIMENSIÓN 4: IDEALIZADA			Si	No	Si	No	Si	No
18	Directo	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa respetan los diferentes ideas de su personal a cargo?					X	
19	Directo	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa comparten sus conocimientos a fin de instruir a los colaboradores?					X	
20	Directo	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa son eficaz en la solución de problemas?					X	
21	Directo	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa cumplen a totalidad las funciones atribuibles al cargo que ocupan?					X	
22	Directo	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa poseen la capacidad suficiente para dirigir personal a cargo?					X	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE ESTILOS DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

DNI:

19 de Julio del 2022


 Mg. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	¿Usted considera que en la Municipalidad Provincial del Santa cuentan con planeamientos estratégicos?					X		
2	Directo	¿Usted considera que en la Municipalidad Provincial del Santa cuentan con un adecuado mecanismo de control frente a contingencias?					X		
3	Directo	¿Usted considera que en la Municipalidad Provincial del Santa los colaboradores conocen a cabalidad la visión, directriz y planificación de la institución?					X		
4	Directo	¿Usted considera que en la Municipalidad Provincial del Santa se realizan constantes monitoreos a los procesos de cada área?					X		
DIMENSIÓN 2 : ORGANIZACIÓN			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
5	Directo	¿Usted considera que en la Municipalidad Provincial del Santa se debería aplicar un liderazgo inspirador?					X		
6	Directo	¿Usted considera que en la Municipalidad Provincial del Santa debe mejorar la orientación en las actividades diarias de cada colaborador para un mejor logro de objetivos?					X		
7	Directo	¿Usted considera que en la Municipalidad Provincial del Santa existe una correcta comunicación entre los Cargos Directivos y su personal colaborador a					X		

		cargo?							
8	Directo	¿Usted considera que en la Municipalidad Provincial del Santa es necesaria la capacitación constante de todo el personal directivo?					X		
9	Directo	Considera que todos los colaborados de la Municipalidad Provincial del Santa laboran de acuerdo a su perfil profesional?					X		
DIMENSIÓN 3: DIRECCION			Si	No	Si	No	Si	No	
10	Directo	¿Usted considera que en la Municipalidad Provincial del Santa se toman correctas decisiones encaminadas al cumplimiento de los intereses colectivos?					X		
11	Directo	¿Usted considera que en la Municipalidad Provincial del Santa se logra cumplir con los objetivos trazados?					X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE MUNICIPIO SALUDABLE

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

DNI:

19 de Julio del 202



Mg. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa tienen disposición de escuchar las ideas de sus colaboradores?					X		
2	Directo	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa realizan críticas constructivas respecto del desempeño de las actividades que realizan los colaboradores?					X		
3	Directo	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa muestran empatía con las necesidades o requerimientos de los colaboradores?					X		
4	Directo	¿Usted considera que Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa se encuentran dispuestos a apoyar/ayudar a sus colaboradores a cargo?					X		
5	Directo	¿Usted considera que Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa reconocen el buen desempeño profesional de los colaboradores?					X		
DIMENSION 2 : ESTIMULACION INTELECTUAL			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	Directo	¿Usted considera que Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa evalúan a colaboradores positivamente?					X		
7	Directo	¿Usted considera que Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa estiman opinión del colaborador?					X		

8	Directo	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa propician en los colaboradores un desempeño eficiente?					X		
9	Directo	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa realizan seguimiento de las actividades que realizan sus colaboradores a cargo?					X		
10	Directo	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa tienen conocimiento y capacidad para la solución de contingencias?					X		
11	Directo	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa solucionan los problemas a través de estrategias asertivas?					X		
DIMENSION 3: MOTIVACION E INSPIRACION			Si	No	Si	No	Si	No	
12	Directo	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa son coherentes con la información que brindan?					X		
13	Directo	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa tienen identificadas las prioridades de la institución?					X		
14	Directo	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa se encuentran comprometidos con las funciones que desempeñan?					X		
15	Directo	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa manifiestan e incentivan al trabajo en equipo?					X		
16	Directo	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa priorizan las necesidades colectivas de la comunidad frente a sus intereses personales?					X		
17	Directo	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa motivan a sus colaboradores al logro de objetivos institucionales?					X		

DIMENSIÓN 4: IDEALIZADA			Si	No	Si	No	Si	No
18	Directo	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa respetan los diferentes ideas de su personal a cargo?					X	
19	Directo	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa comparten sus conocimientos a fin de instruir a los colaboradores?					X	
20	Directo	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa son eficaz en la solución de problemas?					X	
21	Directo	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa cumplen a totalidad las funciones atribuibles al cargo que ocupan?					X	
22	Directo	¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa poseen la capacidad suficiente para dirigir personal a cargo?					X	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE ESTILOS DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

DNI:



 MG. FLOR DELICIA HEREDIA LLATAS
 DNI: 41365424

19 de Julio del 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: PLANEACION			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	¿Usted considera que en la Municipalidad Provincial del Santa cuentan con planeamientos estratégicos?					X		
2	Directo	¿Usted considera que en la Municipalidad Provincial del Santa cuentan con un adecuado mecanismo de control frente a contingencias?					X		
3	Directo	¿Usted considera que en la Municipalidad Provincial del Santa los colaboradores conocen a cabalidad la visión, directriz y planificación de la institución?					X		
4	Directo	¿Usted considera que en la Municipalidad Provincial del Santa se realizan constantes monitoreos a los procesos de cada área?					X		
DIMENSION 2 : ORGANIZACION			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
5	Directo	¿Usted considera que en la Municipalidad Provincial del Santa se debería aplicar un liderazgo inspirador?					X		
6	Directo	¿Usted considera que en la Municipalidad Provincial del Santa debe mejorar la orientación en las actividades diarias de cada colaborador para un mejor logro de objetivos?					X		
7	Directo	¿Usted considera que en la Municipalidad Provincial del Santa existe una correcta comunicación entre los Cargos Directivos y su personal colaborador a					X		

		cargo?							
8	Directo	¿Usted considera que en la Municipalidad Provincial del Santa es necesaria la capacitación constante de todo el personal directivo?					X		
9	Directo	Considera que todos los colaborados de la Municipalidad Provincial del Santa laboran de acuerdo a su perfil profesional?					X		
DIMENSION 3: DIRECCION			Si	No	Si	No	Si	No	
10	Directo	¿Usted considera que en la Municipalidad Provincial del Santa se toman correctas decisiones encaminadas al cumplimiento de los intereses colectivos?					X		
11	Directo	¿Usted considera que en la Municipalidad Provincial del Santa se logra cumplir con los objetivos trazados?					X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE MUNICIPIO SALUDABLE

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

DNI:



MG. FLOR DELICIA HEREDIA LLATAS

DNI: 41365424

19 de Julio del 2022

ANEXO 5. CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Liderazgo Transformacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,970	22

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa tienen disposición de escuchar las ideas de sus colaboradores?	86,9167	33,538	,983	,967
¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa realizan críticas constructivas respecto del desempeño de las actividades que realizan los colaboradores?	86,8333	33,424	,741	,969
¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa muestran empatía con las necesidades o requerimientos de los colaboradores?	86,8333	33,970	,614	,970

¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa se encuentran dispuestos a apoyar/ayudar a sus colaboradores a cargo?	86,7500	33,659	,580	,971
¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa reconocen el buen desempeño profesional de los colaboradores?	86,9167	33,538	,983	,967
¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa evalúan a los colaboradores de manera positiva?	86,9167	33,538	,983	,967
¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa toman en cuenta las opiniones de los colaboradores?	86,8333	33,788	,656	,970
¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa propician en los colaboradores un desempeño eficiente?	86,8333	33,424	,741	,969
¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa realizan seguimiento de las actividades que realizan sus colaboradores a cargo?	86,9167	33,538	,983	,967

¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa tienen conocimiento y capacidad para la solución de contingencias?	86,9167	33,538	,983	,967
¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa solucionan los problemas a través de estrategias asertivas?	86,8333	33,970	,614	,970
¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa son coherentes con la información que brindan?	86,9167	33,538	,983	,967
¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa tienen identificadas las prioridades de la institución?	86,8333	33,970	,614	,970
¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa se encuentran comprometidos con las funciones que desempeñan?	86,9167	33,538	,983	,967
¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa manifiestan e incentivan al trabajo en equipo?	86,8333	33,970	,614	,970

¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa priorizan las necesidades colectivas de la comunidad frente a sus intereses personales?	86,9167	33,538	,983	,967
¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa motivan a sus colaboradores al logro de objetivos institucionales?	86,9167	33,538	,983	,967
¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa respetan los diferentes ideas de su personal a cargo?	86,8333	33,788	,656	,970
¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa comparten sus conocimientos a fin de instruir a los colaboradores?	86,8333	33,424	,741	,969
¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa son eficaz en la solución de problemas?	86,9167	33,538	,983	,967
¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa cumplen a totalidad las funciones atribuibles al cargo que ocupan?	86,6667	34,606	,356	,975

¿Usted considera que los Cargos Directivos de la Municipalidad Provincial del Santa poseen la capacidad suficiente para dirigir personal a cargo?	86,9167	33,538	,983	,967
---	---------	--------	------	------

Gestión Administrativa

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,829	11

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Usted considera que en la Municipalidad Provincial del Santa cuentan con planeamientos estratégicos?	42,1667	10,152	,298	,837
¿Usted considera que en la Municipalidad Provincial del Santa cuentan con un adecuado mecanismo de control frente a contingencias?	42,0833	9,538	,638	,803

¿Usted considera que en la Municipalidad Provincial del Santa los colaboradores conocen a cabalidad la visión, directriz y planificación de la institución?	41,9167	9,902	,470	,818
¿Usted considera que en la Municipalidad Provincial del Santa se realizan constantes monitoreos a los procesos de cada área?	42,3333	10,424	,650	,812
¿Usted considera que en la Municipalidad Provincial del Santa se debería aplicar un liderazgo inspirador?	42,2500	8,750	,772	,787
¿Usted considera que en la Municipalidad Provincial del Santa debe mejorar la orientación en las actividades diarias de cada colaborador para un mejor logro de objetivos?	42,0833	9,538	,638	,803
¿Usted considera que en la Municipalidad Provincial del Santa existe una correcta comunicación entre los Cargos Directivos y su personal colaborador a cargo?	41,8333	10,515	,281	,834
¿Usted considera que en la Municipalidad Provincial del Santa es necesaria la capacitación constante de todo el personal directivo?	42,0833	10,447	,324	,830
Considera que todos los colaborados de la Municipalidad Provincial del Santa laboran de acuerdo a su perfil profesional?	42,0833	8,992	,590	,807

Participantes	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																	GESTIÓN ADMINISTRATIVA																							
	ÍTEMS																	ÍTEMS																							
	CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL					ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL					MOTIVACIÓN E INSPIRACIÓN							IDEALIZADA					PLANEACIÓN				ORGANIZACIÓN					DIRECCIÓN									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11									
1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	19	87	5	5	2	5	17	5	5	5	5	5	25	5	4	9	51	
2	4	4	3	5	4	20	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	22	90	5	4	5	4	18	4	4	5	4	4	21	5	3	8	47	
3	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	4	25	4	3	4	4	4	19	88	4	5	4	4	17	4	5	2	4	4	19	2	3	5	41	
4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	24	3	3	4	2	4	16	84	4	4	4	4	16	4	1	2	3	4	14	4	3	7	37	
5	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	3	4	23	3	4	4	4	4	19	87	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	20	4	3	7	42
6	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	19	88	4	5	5	4	18	5	5	5	5	5	25	5	3	8	51
7	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	4	20	88	4	4	2	4	14	4	4	4	4	4	20	5	3	8	42
8	4	5	3	5	4	21	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	4	21	91	4	5	2	3	14	5	5	4	4	5	23	4	4	8	45
9	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	4	23	4	4	4	2	4	18	84	5	4	2	3	14	4	4	5	4	5	22	4	3	7	43
10	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	1	2	2	4	17	4	4	4	2	4	18	79	3	3	5	3	14	4	4	5	5	4	22	4	3	7	43
11	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	24	3	4	4	5	4	20	89	5	4	4	4	17	4	2	5	4	5	20	2	3	5	42
12	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	23	108	3	4	5	4	16	3	2	5	5	3	18	2	3	5	39
13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	2	4	4	4	22	3	4	4	4	4	19	85	5	5	5	5	20	5	2	5	5	5	22	2	4	6	48
14	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	4	24	4	2	4	4	4	22	5	4	4	4	4	21	88	5	4	5	4	18	4	2	5	4	4	19	2	3	5	42
15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	2	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20	86	4	5	2	4	15	4	2	4	4	4	18	4	3	7	40
16	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	4	24	4	2	4	4	4	22	4	4	4	5	4	21	86	4	4	4	4	16	4	2	4	4	4	18	4	3	7	41
17	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	5	25	4	2	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20	86	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	19	4	3	7	42
18	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	4	24	4	2	4	4	4	22	3	4	4	2	4	17	82	4	5	5	3	17	5	5	5	3	5	23	5	3	8	48
19	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	4	24	4	2	4	5	4	23	4	4	4	2	4	18	84	3	4	4	3	14	4	4	4	3	4	19	5	3	8	41
20	4	5	2	5	4	20	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	4	21	90	3	5	5	3	16	5	5	4	4	5	23	4	4	8	47
21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	2	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20	86	3	4	4	3	14	4	4	5	4	5	22	4	3	7	43
22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	2	4	4	4	22	3	4	4	2	4	17	83	4	4	5	2	15	4	4	5	5	4	22	4	2	6	43

23	4	4	4	2	4	18	4	5	4	4	4	4	25	4	2	4	4	4	4	22	3	4	4	2	4	17	82	5	3	2	4	14	4	4	5	4	5	22	4	3	7	43
24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	2	5	5	5	5	27	3	5	5	5	5	23	105	3	3	2	4	12	3	4	5	5	3	20	4	3	7	39
25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	2	4	2	4	4	20	3	3	4	4	2	16	80	5	3	2	5	15	5	5	3	5	5	23	5	4	9	47
26	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	4	24	4	2	4	4	4	4	22	5	3	4	3	3	18	85	5	2	5	4	16	4	4	5	4	4	21	5	3	8	45
27	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	20	89	4	5	4	4	17	4	5	4	4	4	21	2	3	5	43
28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	4	21	89	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	2	3	5	41
29	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	2	22	4	4	4	4	2	18	85	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	2	3	5	41
30	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	2	22	4	4	4	4	2	18	85	4	5	5	4	18	5	5	5	5	5	25	2	3	5	48
31	4	4	4	2	4	18	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	4	2	23	4	4	4	4	2	18	83	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	5	3	8	44
32	4	5	4	5	4	22	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	2	19	90	4	5	5	4	18	5	5	4	4	5	23	4	2	6	47
33	4	4	4	2	4	18	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	86	5	4	4	4	17	4	4	3	4	5	20	4	2	6	43
34	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	4	21	89	4	4	5	4	17	4	4	3	5	4	20	4	2	6	43
35	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	4	21	90	5	4	2	2	13	4	4	3	4	5	20	4	2	6	39
36	2	2	2	5	5	16	5	2	2	2	5	5	21	5	5	5	2	3	5	25	5	2	2	5	5	19	81	3	4	2	2	11	3	4	3	5	3	18	2	2	4	33
37	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	2	4	4	22	4	4	4	3	4	19	85	5	5	5	2	17	5	5	3	5	5	23	2	2	4	44
38	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	2	4	4	22	5	4	4	3	4	20	87	5	4	5	4	18	4	4	3	4	4	19	2	3	5	42
39	4	4	4	2	4	18	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	2	4	4	23	2	4	4	2	4	16	81	4	5	4	2	15	4	5	3	4	4	20	2	3	5	40
40	4	4	4	2	4	18	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	2	4	4	22	4	4	4	5	4	21	85	4	4	4	2	14	4	4	4	4	4	20	2	3	5	39
41	4	4	4	2	4	18	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	4	24	2	4	4	4	4	18	85	4	4	2	2	12	4	4	3	4	4	19	4	3	7	38
42	2	2	2	4	4	14	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	2	22	4	4	4	4	4	20	80	4	5	2	4	15	5	5	5	5	5	25	5	3	8	48
43	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	4	2	23	2	4	4	4	2	16	83	4	4	2	4	14	4	4	4	4	4	20	5	3	8	42
44	4	5	4	5	4	22	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	2	4	2	20	2	5	4	2	2	15	82	4	5	2	4	15	5	5	4	4	5	23	4	4	8	46
45	2	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	86	5	4	4	4	17	4	4	5	4	5	22	2	2	4	43



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FIESTAS FLORES ROBERTO CARLOS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo Transformacional y Gestión administrativa en la Municipalidad Provincial del Santa, durante el periodo 2022", cuyo autor es SARMIENTO SIFUENTES MIRIAM SUCET, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 02 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FIESTAS FLORES ROBERTO CARLOS DNI: 16744141 ORCID 0000-0002-5582-0124	Firmado digitalmente por: RFIESTASFL el 15-08- 2022 08:25:57

Código documento Trilce: TRI - 0386469