



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Programa de liderazgo transformacional para mejorar la gestión
administrativa del área de desarrollo social de la municipalidad
distrital de Aramango**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Vargas Rubio, Antonio (ORCID: 0000-0002-7279-9830)

ASESORA:

Dra. Cotrina Cabrera, María Elena (ORCID: 0000-0003-0289-1786)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por permitirme alcanzar mis sueños y seguir brindándome la vida para lograr uno más de mis objetivos, a mis padres y hermanos por la comprensión brindada durante todos estos años de estudio.

Agradecimiento

A Dios por darnos la vida, la salud y ser guía al iluminar nuestras mentes por el camino del bien; siendo Él, ejemplo que debemos seguir para transformar nuestra conducta social practicando valores cristianos, éticos y morales.

Al Dr. Cesar Acuña Peralta, fundador de la Universidad César Vallejo. Por su compromiso con la Educación lo cual ha permitido seguir desarrollando las capacidades científicas, civiles y gerenciales del agente principal del proceso educativo.

A los docentes del programa de maestría de La Universidad César Vallejo, por su orientación y experiencia en enseñanzas compartidas.

A la asesora Dra. Cotrina Cabrera, María Elena por su constante apoyo y dedicación en la elaboración del presente trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población y muestra.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Validación de expertos.....	21
Tabla 2 Prueba de fiabilidad	21
Tabla 3 Distribución de frecuencia de la variable 1: Gestión administrativa en el área de desarrollo social	22
Tabla 4 Gestión administrativa en el área de desarrollo social.....	23
Tabla 5 Organización de actividades y equipos de trabajo.....	25
Tabla 6 Control de resultados y cumplimientos de metas.....	27

Índice de figuras

Figura 1 Dimensión 1: Planificación de objetivos y actividades propuestas	24
Figura 2 Dimensión 3: Dirección, orientación y ejecución del plan de trabajo.....	26

Resumen

La presente investigación denominada programa de liderazgo transformacional para mejorar la gestión administrativa del área de desarrollo social de la municipalidad distrital de Aramango, cuyo objetivo general es proponer un programa de liderazgo transformacional para corregir la gestión administrativa en el sector de desarrollo social del municipio de Aramango, trabajando una metodología de una investigación con enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica con un diseño metodológico no experimental desarrollándose en una población y muestra de 20 trabajadores entre nombrados y contratados del área de desarrollo social, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento es el cuestionario, cuyos resultados presenta una estadística de fiabilidad de 0,900 de Alfa de Cronbach donde su consistencia es aceptable, llegando a concluir se han encontrado las evidencias suficientes para afirmar que los indicadores como la planificación, la organización, la dirección y el control, no se dan dentro del área de Desarrollo Social de la Municipalidad Distrital de Aramango, ya que el 95.0% de trabajadores responden en un nivel REGULAR, mientras que el 5.0% responde a un nivel ÓPTIMO.

Palabras clave: Programa de liderazgo, gestión administrativa, desarrollo social.

Abstract

The present research called Transformational leadership program to improve the administrative management of the Social Development area of the district municipality of Aramango, whose general objective is to propose a transformational leadership program to correct the administrative management in the social development sector of the municipality of Aramango, developed a methodology of a quantitative approach research, type of basic research with a non-experimental methodological design developed in a population and sample of 20 workers between appointed and contracted in the area of social development, The technique used was the survey and the instrument is the questionnaire, whose results present a reliability statistic of 0.900 of Cronbach's Alpha where its consistency is acceptable, concluding that sufficient evidence has been found to affirm that the indicators such as planning, organization, direction and control, do not occur within the Social Development area of the District Municipality of Aramango, since 95% of the workers respond at an acceptable level. 0% of workers respond at a REGULAR level, while 5.0% respond at an OPTIMAL level.

Keywords: Leadership program, administrative management, social development.

I. INTRODUCCIÓN

El área de desarrollo social depende funcional y jerárquicamente de la gerencia municipal y es la responsable de fomentar el progreso y el bienestar de los habitantes a través de servicios de salud, programas sociales, educación, entretenimiento y deportes. El problema que existe en el campo del desarrollo social es la falta de una estricta organización administrativa que no permite al personal de la Municipalidad, brindar un buen servicio y atención a los usuarios.

En los últimos cinco años los servicios y programas sociales del estado han ido creciendo gracias a la realidad socioeconómica y política del país, en ese contexto, en la oficina de desarrollo social se observa que no realiza una eficiente gestión administrativa y no se propicia una atención con igualdad de oportunidades para que el público objetivo sea accesitario de los servicios y programas sociales existentes, tales como: El acceso a la salud pública(SIS), Programa Juntos, Pensión 65, Programa Contigo (Discapacitados), Cuna Mas, Fondo de Inclusión Social Energético(FISE), educación, recreación y deporte.

En el país de Ecuador, el acuerdo fue realizado por los gobiernos autónomos descentralizados, principalmente eclipsados por la intervención política y la pequeña gestión de recursos humanos en cada gobierno, la máxima autoridad de los gobernantes que forma parte del marco legal para las acciones de estas agencias públicas; sus funciones principales son: Ley, tratamiento y control, implementación y administración, liderazgo, participación de residentes y control social, sin desarrollo de modelos de gestión que permitan conocer los resultados activos dinámicos basados en sugerencias para los objetivos de entidades, programas y proyectos hechos en un año fiscal. Gestión relacionada con el desarrollo de procesos administrativos, incluidas las actividades que contribuyen a lograr objetivos y metas, impuestos a cumplir con las tareas y la visión de la organización. Cuando se ha aplicado el método de investigación de análisis sintético y un plan de liderazgo de transformacional, lo que lleva a saber cómo administrar esta compañía pública de la ciudad desarrollada en el año fiscal 2014. La investigación puede definir la estrategia de gobierno y el plan de liderazgo como un nuevo modelo de gestión basado en el grupo de control completo a través de

una planificación estratégica estructurada adecuada diseñando objetivos y criterios de rendimiento; esto servirá como marco de referencia para la estructura del modelo de gestión en cualquier tipo de gobierno (revista de UNIANDES, 2016, P.62-81).

A nivel regional en la mayor parte de las municipalidades, donde falta la comunicación interna y externa , los documentos administrativos que cuentan con los objetivos y actividades institucionales de cada sector, nos indica que el cumplimiento de dichas tareas programadas son desfavorables, creando obstáculos en el logro de los objetivos y metas institucionales de toda la entidad municipal, que limita el desarrollo organizacional por tener poco liderazgo en los trabajadores y funcionarios públicos. Estas limitaciones hacen notar claramente la ausencia de un buen liderazgo transformacional para ofrecer un buen servicio al ciudadano (Incacutipa, 2016 , p.9).

Según James Mac Gregor Burns (1978), el “Liderazgo Transformacional es una disciplina ostentada por personas con una vista y personalidad más fuertes que los demás. Según MacGregor ocurre cuando los líderes y sus seguidores acuerdan trabajar juntos y avanzar juntos hacia niveles más altos de motivación. Según Bass (1999), habló que “El liderazgo transformacional guía, alienta e inspira a sus seguidores a aceptar y motivar dificultades y desafíos importantes”.

Según Cavassa (2003), la gestión Administrativa intenta comprender cómo se construye y desarrolla la organización, definiendo sus metas y políticas, y fijando los objetivos y la dirección de una organización o una de las áreas que la componen.

La deficiencia del liderazgo y la mala organización administrativa por parte de los empleados del área de desarrollo social en la Municipalidad de Aramango, simboliza pérdida de acceso a servicios y programas por parte de personas que viven en la pobreza y en la pobreza extrema para su acceso a diversos servicios y programas sociales. Ante esto, surge la siguiente pregunta: ¿Cómo mejorará un programa de liderazgo transformacional en la gestión administrativa del área de desarrollo social de la municipalidad del distrito de Aramango, provincia de Bagua, Región Amazonas?

Con esta investigación, mediante la propuesta de un programa, se conocerá la importancia del liderazgo transformacional para mejorar la gestión administrativa en el campo de desarrollo social, buscando que los resultados de la investigación permitan encontrar soluciones a los problemas, con el fin de brindar mejores servicios a la ciudadanía.

Se logró el objetivo general: Proponer un programa de liderazgo transformacional para mejorar la gestión administrativa en el área de desarrollo social de la municipalidad Distrital de Aramango, Departamento de Bagua, Región Amazonas. Como objetivos específicos se logró: identificar el nivel de gestión administrativa en el ámbito de desarrollo social de la Municipalidad del Distrito de Aramango, Provincia de Bagua, Región de Amazonas, planificar un programa de liderazgo transformacional para mejorar la gestión administrativa en el ámbito social de desarrollo municipal del distrito de Aramango, provincia de Bagua, distrito de Amazonas, y validar el programa de liderazgo transformacional para mejorar la gestión administrativa en el campo del desarrollo social de la Municipalidad Distrital de Aramango, Provincia de Bagua, Región Amazonas.

II. MARCO TEÓRICO

Para apoyar aún más este sustento, se han tomado como referencia Trabajos Previos de Investigación a nivel internacional, nacional y local; siendo estas las bases científicas para su desarrollo.

Rovira (2020), el trabajo de investigación realizado en el área administrativa fue determinar el efecto del liderazgo transformacional en el desempeño del personal, y concluyó que tener un plan de liderazgo transformacional motiva a todo el personal a convertirse en empleados motivados y ser proactivos con el liderazgo transformacional; demostrando que un líder se caracteriza por la práctica de valores y principios, cuyo propósito es lograr metas, y así motivar e inspirar un acercamiento con la comunidad para que sigan confiando en la gestión del líder. Con los objetivos y conclusiones que presenta el antecedente de estudio descrito, aporta significativamente a la variable de investigación del liderazgo transformacional en la investigación actual.

Carranza (2020), mostró que existe relación estadísticamente significativa entre el Liderazgo transformacional de los directores y los compromisos de los docentes en la comunidad evaluada, lo que es un contribuyente muy importante a la variable de investigación sobre Liderazgo Transformacional que se presenta en la investigación.

Clara & Johanna (2019), buscó implementar una estrategia de Gestión Administrativa que aumentará las operaciones existentes en su estructura funcional y gerencial para que los coordinadores de programas de posgrado sean efectivos, aportando significativamente a la variable de investigación de Gestión Administrativa, porque con la propuesta establecida en el antecedente de estudio, su objetivo es analizar el estado actual de los procesos administrativos para evaluar la asertividad de los mismos, para que permitan un mejor funcionamiento institucional desarrollando de forma grata la gestión administrativa interna y externa a partir de las diversas actividades y acciones que se plantean desde la Coordinación Nacional Universitaria.

En el contexto Nacional, existe un historial de abordar las variables de liderazgo transformacional y gestión administrativa, teniendo en cuenta la mayor importancia y las que otorguen un sustento científico a la presente investigación:

Morales (2018), concluye que existe una relación muy importante entre liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional, y considera que los líderes transformacionales son responsables del desarrollo profesional de los empleados descubriendo las necesidades de cada uno de ellos, es decir, cree que cada trabajador es diferente, adaptándose a sus exigencias y creando nuevas oportunidades de aprendizaje creando un clima completo. El líder promueve la comunicación asertiva con sus colaboradores, no es una información simple, por lo que se le considera un oyente; es por ello que los líderes transformacionales son aquellos que son capaces de ingresar una visión idealista del futuro, que utiliza explicaciones de visión persuasiva para mostrar que se puede lograr los grupos de trabajo y que para ellos significa estar motivados e inspirados para alcanzar metas organizacionales desafiantes. Toda la historia se describe brindando un soporte significativo a la variable de estudio sobre liderazgo transformacional en la investigación que se está realizando.

Barrera & Ysuiza (2018), en su estudio determinó que la Gestión Administrativa se relaciona con la calidad de los servicios prestados a los contribuyentes de un entidad Municipalidad, lo que conduce su aporte al nuevo conocimiento y análisis de la Gestión Administrativa en sus dimensiones de planeación, organización, dirección y control, así como comprender la calidad del servicio al contribuyente y sus puntos débiles en la gestión administrativa, a su vez ofrece recomendaciones para mejorar la calidad del servicio en la gestión pública. La investigación tiene relevancia social y está sustentada en bases teóricas, siendo a través de los resultados obtenidos que contribuyen satisfactoriamente a una de las variables de investigación como es la Gestión Administrativa en la presente investigación.

Yarleque (2018), en el trabajo realizado ha permitido conocer las diferentes teorías acerca del liderazgo transformacional y las orientaciones actuales acerca del desempeño docente y su trascendencia a nivel social y educativo. Asimismo, el

conocimiento de la temática le permitió proponer planes de mejora en el contexto donde se realizó la investigación para que sirva como modelo y sea extendido como efecto multiplicador a otras problemáticas que presentan situaciones similares, por lo tanto, el triunfo organizacional no es posible sin la perfección, y la excelencia individual es esencial hoy en día, principalmente en las zonas gerenciales. El liderazgo requiere habilidades sociales sofisticadas, movilizándolo grupos de personas en la persecución de un objetivo importante.

Tipo de destreza social, movilizar grupos de personas en la búsqueda de un objetivo significativo y el logro de objetivos importantes a pesar de las barreras y los resúmenes pueden mantener instituciones libres de la mediocridad, caracterizada por luchas, conflictos y poderes burocráticos (Márquez, 2011).

A nivel local, solo se registró un solo antecedente de estudio como es Mendoza (2019), quién realizó una investigación sobre estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los expertos en enfermería y sostiene que la comunicación y el liderazgo causan un sentimiento positivo en el lugar de trabajo y mejora la satisfacción de los empleados. Los enfermeros líderes y quienes desarrollan las políticas para la gestión administrativa enfrentan el desafío de proporcionar un entorno positivo destinado a mejorar el desempeño de la fuerza laboral y la calidad de la atención a través de la combinación de incentivos tanto financieros y la capacidad de dar respuesta efectiva en el cumplimiento de metas (CIE, 2006, p.78). El antecedente señalado proporciona consistencia científica con variables de investigación como son el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en la presente investigación que se está realizando.

El liderazgo transformacional, según la teoría de Bass (1999): afirma que “un líder transformacional es alguien quien dirige al personal de su entorno, los alienta e inspira al plantearles retos y desafíos con una motivación constante basada en el crecimiento personal de tus seguidores. Los líderes tienden a brindar apoyo al permitirles ver la importancia, y el valor de ciertos resultados y como conseguirlos, con el propósito de lograr efectividad, satisfacción, retroalimentación, comunicación abierta y confianza mutua”. El liderazgo transformacional motiva e inspira a las personas a hacer más de lo que propusieron, y como resultado, se producen

cambios importantes en los grupos, organizaciones e instituciones y en la comunidad.

La gestión administrativa, es un proceso que involucra principalmente planificando, organizando, coordinando (dirigiendo) y vigilando las labores y recursos de una entidad. Diferentes autores, desde finales del siglo XIX, definieron la gestión administrativa en métodos de cuatro funciones a realizar en una empresa o institución: el planeamiento, la organización, la dirección y el control. En ese contexto se puede decir que el departamento de gestión administrativa es la encargada de llevar a cabo estos procedimientos utilizando todos los recursos provistos con el fin de lograr metas y objetivos directos de la organización. En definitiva, es el proceso de realizar coherentemente las labores esenciales de una entidad sistemática.

Con respecto a las teorías relacionadas con las variables de estudio tenemos: La Teoría del Rango Total de Bass (1985), definió “el liderazgo espacialmente para que los trabajadores usen el poder, generando aspectos positivos de desempeño y aspiraciones alcanzables. Está bien ¿Por qué el autor afirma que existe un liderazgo transaccional y transformacional? Entendiéndose al liderazgo como algo apropiado en muchas relaciones que se generan con los trabajadores de diferentes organizaciones”.

La teoría del cambio organizacional sustentada por (González Baciles, 2020, p. 28), expresa que “Los administradores deben balancear la necesidad de mejorar la forma en que una organización opera actualmente, con su necesidad de cambiar para responder a nuevos hechos no anticipados” (p. 28), por lo que la gestión administrativa es un proceso único y ordenado que se realiza únicamente a través de la organización.

Marco Conceptual.

Liderazgo transformacional. Se entiende como una persona que inspira a las personas a lograr más allá de lo que espera alcanzar, y los resultados de este trabajo provocaron cambios significativos en los grupos, instituciones y sociedad.

Dimensiones del liderazgo transformacional.

Para Bass en su teoría (1985), un líder transformacional tiene cuatro aspectos básicos, las mismas que guardan estrecha relación con las funciones que desarrollan las personas. Estas son:

La consideración individualizada, consiste en determinar la forma de cómo un líder cumplirá con las expectativas e intereses de cada integrante, interviniendo como maestro o modelo. El coach tiene mucha identificación, entrega, ayuda, una comunicación adecuada, les presta buena atención, los considera, reparte acciones como retos para su progreso, y realiza un seguimiento y concurre si necesitan auxilio, efectúa acciones de evaluación y propedéutica para cada docente.

La estimulación intelectual, el líder estimula a sus pupilos, difunde y alienta la creación y los cambios y permite que la gente piense de forma libre. Para un excelente líder, los eventos que se dan de manera imprevista son asumidos como valiosas oportunidades para lograr obtener excelentes aprendizajes.

La motivación inspiracional, los líderes crea una visión positiva y ventajosa para sus integrantes, estimula a su equipo informando de lo que es justo efectuar, además los alienta para concretar sus tareas. Los retan con indicadores muy altos, les informan grandes objetivos y crece el espíritu laboral del grupo. Son alegres y con buen estado de ánimo, situación que influye en el personal.

La influencia idealizada, aquí el líder es poseedor de una gran capacidad de contar con el respeto de sus pupilos y hacer realidad sus sueños; se constituye en un paradigma, con un gran simbolismo y con un accionar valioso ética y moral. Al mismo tiempo, es un prototipo, ya que se diferencia de otro por su carácter, perfil y sus habilidades innatas para generar interés, otorgar confianza y consideración.

Los indicadores del liderazgo transformacional, para poder obtener la medición del liderazgo transformacional entre los integrantes de la unidad, cuestionario modificado por Quiliche Bass (2000, citado por Quiliche 2017, p. 21), considera los siguientes aspectos con índices específicos para cada tipo:

La motivación inspiradora incluye los siguientes indicadores: optimismo en las actividades y toma de decisiones.

La motivación sabia tiene los siguientes indicadores: Ideas creativas, desarrollo de la creatividad y manejo de situaciones.

La Influencia ideal tiene los siguientes indicadores: desarrollo personal, manejo empático, claridad en las propuestas, consideración individualizada, tolerancia en la adversidad, manejo emocional y sentido del humor.

Las características del líder transformacional, según Mendoza y Ortiz (2010) los líderes transformacionales se caracterizan por su contenido y experiencia para realizar grandiosos canjes significativos en las personas. Puede provocar cambios significativos en la visión, la habilidad y la cultura de la distribución, además cómo promover la creatividad y la innovación en los servicios prestados. La motivación es una característica fundamental que surge y produce que un individuo pueda seleccionar y ejecutar una labor entre las opciones que salen en una situación. En los humanos, la estimulación abarca tanto los lanzamientos consecuentes como inconsecuentes, es explicar, la dinámica está asociada al sistema cognitivo del individuo, es decir, lo que los individuos conocen de sí mismos y del entorno que los envuelve y que implica sus valores como personas que están influenciados por su medio físico y social.

Un líder es alguien que tiene la capacidad de influir, dirigir u orientar a otros integrantes de una entidad, organización o empresa. Desempeñando dicha función en virtud gracias a un cargo de autoridad que se le asigna de acuerdo a su puesto, o simplemente a través de la confianza que colocan en él sus socios o directivos.

Por estas consecuencias significativas, se puede asegurar de que estos líderes serán quienes impulsen el cambio en la organización, apostando siempre por la motivación permanente de los empleados y el compromiso de la entidad para impulsar estos cambios, realizando grandes transformaciones y avanzando con el cumplimiento de metas.

De acuerdo a las contribuciones del académico Bernard M. Bass, los líderes transformacionales se determina por:

Determinar la forma intelectual. Este líder fomenta la creatividad y así poder encontrar nuevas formas de hacer las cosas, beneficiando a toda la empresa o entidad en el logro de sus objetivos propuestos.

Individualismo. En el individualismo los dirigentes transformacionales impulsan a todo el grupo con igualdad, pero también individualmente con algunos obreros, para promover la proactividad.

Inspiración. Este tipo de líder crea una mayor productividad a través de sus propias acciones e inspira a otros trasmitiendo pasión y compromiso con su labor.

Modelo a seguir. Debido a la confianza que genera en sus compañeros, estos buscan imitarlo y así convertirse en nuevos líderes transformacionales.

Gestión Administrativa.

Clavijo & Mora (2010), asegura que la planificación, evaluación, el seguimiento y el control de gestión debe ser reflejada por todos los empleados, realizando sugerencias de mejora, detallando el desarrollo minucioso de las estrategias, métodos de evaluación y técnicas a favor de las buenas prácticas en la gestión empresarial” (pág. 16). Entonces, la Gestión Administrativa es un sistema o conjunto de procedimientos encaminados a lograr los objetivos de una institución a través del cumplimiento y la aplicación óptima de procesos administrativos tales como: Planificación, organización, dirección y control.

Chiavenato (2007), afirma que “hoy en día se reconoce que las funciones primordiales del administrador son planificar, organizar, dirigir y controlar. El desempeño que destaca estas cuatro funciones básicas constituyen el llamado proceso administrativo y son crucial para el logro de los objetivos” (pág. 42).

Las dimensiones de la gestión administrativa, son las siguientes:

Planeación. Las entidades no inventan. En ellos casi todo está planeado de antemano. La planificación figura ser como la situación administrativa, ya que es la

base de otras funciones. La planificación es la función administrativa que predetermina los objetivos a lograr y las acciones que se debe hacer para lograrlas. Es un modelo teórico para trabajos futuros. Comienza por definir tus metas y detallar los planes necesarios para lograrlas de la mejor manera posible. Planificar y establecer metas significa preseleccionar el mejor curso de acción para alcanzarlos. La planificación determina a dónde quiere ir, qué debe hacerse, cuándo, cómo y en qué orden. (Chiavenato, 1999, p.228).

Organización. En los estilos clásicos y neoclásicos, la planificación posterior sigue el puesto de la organización. Para lograr los objetivos, implementar los procedimientos y hacer que las personas trabajen de manera efectiva, las diligencias deben acoplarse de forma lógica y delegar mando para evitar los conflictos y los desconciertos. (Chiavenato, 1999, p.235).

Dirección. Es la tercera función administrativa, sigue a la planificación y organización. Una vez definido el plan y establecida la organización, es necesario iniciar y realizar las actividades. Este es la función de la dirección, desarrollar y revitalizar a la empresa. La dirección está relacionada con la realización de su función asignada, capacitando, dirigiendo y motivando para alcanzar buenos resultados para la empresa y el personal. Está relacionada directamente con la disposición de los recursos humanos que se encuentra en la empresa. Los trabajadores necesitan ser asignadas a sus cargos y funciones, ser entrenadas, guiadas y motivadas para alcanzar los resultados que se esperan de ellas. La función de dirección está relacionada directamente con la forma en que las personas que componen la organización actúan para dirigir las actividades hacia la consecución de los objetivos marcados. La dirección es la función que se refiere a las relaciones interpersonales de los administradores y sus respectivos subordinados en todos los niveles de la organización. Para que la planificación y la organización sean efectivas, debe ser dinamizadas y complementadas con las indicaciones que se dé a las personas mediante la apropiada comunicación, liderazgo y motivación adecuada. (Chiavenato, 1999, p.238).

Control. El objetivo del control es certificar que las consecuencias de lo planificado, organizado y dirigido, sean los más coherentes posibles con los

objetivos planteados. La propiedad del control radica en ver si la diligencia que se monitorea está logrando los objetivos y resultados deseados. El control es básicamente el proceso de dirigir la acción realizada hacia un propósito particular. Según el proceso, el seguimiento presenta etapas. (Chiavenato, 1999, p.240).

Los indicadores de la gestión administrativa, mantendrá un cuestionario ajustado por Quiliche Bass (2000, citado por Quiliche 2017, p. 21), para poder medir la gestión administrativa de los trabajadores dentro de la entidad, teniendo en cuenta las siguientes dimensiones con sus respectivos indicadores:

Planificación de objetivos y actividades propuestas, la planificación es un proceso que inicia a identificar las metas y planes para completar la primera operación a realizar, sabiendo a donde se quiere llegar y como lograr los objetivos propuestos.

Organización de actividades y equipos de trabajo, identificar actividades específicas ineludibles para alcanzar las metas propuestas, por ende, las actividades se deben agrupar y asignar de una manera lógica y operativa a los equipos de trabajo.

Dirección, orientación y ejecución del plan de trabajo, quiere decir que debemos interpretar los planes y directrices, orientaciones y capacitaciones para ejecutarlos, así como también utilizar las estrategias y métodos adecuados para alcanzar los resultados esperados, para ello se necesita un liderazgo transformacional, comunicación asertiva y motivación constante.

Control de resultados y cumplimiento de metas, consiste en establecer los estándares o criterios para evaluar el desempeño de los trabajadores y para ello se debe ofrecer una capacitación oportuna para así poder realizar una vigilancia y monitoreo con efectividad y transparencia para obtener los resultados esperados de la entidad, se debe hacer un balance oportuno para comunicar e informar oportunamente los resultados para establecer planes de mejora.

Las características de la gestión administrativa que presentamos a continuación son: Según lo que se indica por Chiavenato (1999), en su libro

“Introducción a la teoría general de la administración” es muy apreciado que la gestión o los procesos administrativos tengan las siguientes características:

El proceso administrativo forma más de un ciclo de circulación porque están estrechamente vinculados en una interacción dinámica. Los procesos administrativos son cíclico, dinámico e interactivo. (p. 227). La planificación puede ocurrir en tres niveles: estrategia, tácticas, y actividades. (p. 245). Las organizaciones pueden presentarse en tres niveles: global (diseño activo), departamento (diseño según departamento) y operación (diseño de carga y diseño). (p. 245). La dirección se puede presentar en tres niveles: global (Junta Directiva), departamentos (gestión) y operacional (monitoreo). (p. 245). El control puede ocurrir en tres niveles: estrategia, tácticas y actividades. (p. 245)

Importancia de la Gestión Administrativa.

La gestión administrativa desarrollada en una empresa, es un factor muy importante cuando se trata de dirigirla correctamente, debido a que dependerá del éxito de la organización o la entidad en cuestión.

Hernández (2006), dijo: La herramienta de gestión es un proceso administrativo que creó Enrique Fayol, desarrollado durante el siglo XX y definitivamente extenderá cambiando en el siglo XXI. Cada autor ha estado escribiendo sobre este argumento, ha incorporado o transformado a las etapas del asunto administrativo; por esta razón, el Paso Administrativo (PA) se ha considerado una escuela central que requiere un estudio comparativo de los principales autores y el tratado del objeto. Fayol nombró operaciones a lo que hoy se llama el proceso: “secuencia de etapas o actividades para alcanzar un objetivo”, que son: Previsión, organización, orientación, coordinación y control, como la misión de la gerencia general de una empresa o entidad. Además, indicó otros procesos para otras áreas funcionales, como la producción, la compra, las finanzas y la contabilidad (pág. 70).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

En cuanto al campo de investigación, existen tres tipos de investigación, la básica, la aplicada y la tecnológica. En el presente estudio se asume la Investigación de tipo Básica, utilizada en las ciencias físicas, sociales y del comportamiento. Este tipo de investigación busca probar una teoría, es decir, permite el conocimiento de determinados principios básicos para llegar a la generalización.

La investigación es de tipo básica porque su objetivo es profundizar en el conocimiento específico y general de los datos a trabajar, el mismo que no se aplicó por la coyuntura del contexto, sino para ampliar y presentar el conocimiento de los problemas que se encuentra. (Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, 2018)

Además, sus resultados terminan por influir en los niveles de logros del cumplimiento de metas. Por lo tanto, la finalidad de la investigación básica es lograr mejores resultados en la entidad pública materia de nuestra investigación, en segunda instancia, busca aportar conocimientos en las materias investigadas.

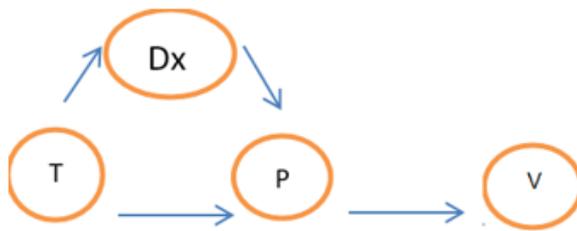
Por lo tanto, al realizar la presente investigación se busca incorporar al cuerpo teórico la importancia del uso de este liderazgo transformacional para lograr el objetivo esperado.

Enfoque de investigación.

Cuantitativo, como lo expresa Hernández, Fernández y Baptista (2014), es cuantitativo porque va a determinar datos de cantidades; y es propositiva porque, según Hurtado (2010), en base al problema encontrado, se realizará una propuesta como solución a la problemática, que será confirmada a criterio de los expertos.

Diseño de investigación.

El diseño es intencional, no experimental y sugerente, presentado de la siguiente manera:



Leyenda:

D x: Recojo de información.

T: Revisión teórica.

P: Propuesta

V: Validación de contenido y constructo a criterio de juicio de expertos.

La investigación es Descriptivo - Propositiva. Según, Espejo y Flores (2015), señala que “el estudio por su forma de ejecutarlo constituye un segmento del tipo de investigación no experimental. Porque las variables de investigación no serán manipuladas y no se va a realizar ningún experimento”.

3.2. Variables y Operacionalización.

Identificación de las variables.

Variable de estudio 1: Liderazgo transformacional. Se determina como la capacidad que tiene una u otras personas de influir pertinentemente en el desempeño de otras personas, así como de aquellos cuyas actitudes incentivaron el progreso y desarrollo de estos individuos con los que laboran, lo han realizado mediante una práctica conocida como liderazgo transformacional (Economipedia.com, 2019).

Variable de estudio 2: Gestión administrativa. Clavijo Cortés & Mora Cortés (2010), manifiesta que: “La planificación, evaluación, control y el seguimiento de gestión debe ser reflejada por todos los grupos de interés, considerando las recomendaciones de mejora, frente a la aplicación de estrategias y desarrollo de metodologías determinando la evaluación en la gestión” (pág. 16).

Tipificación de las variables.

Una variable es “una forma de expresar las características o rasgos que comparten los individuos que participan en una encuesta o experimento y que se pueden presentar de diferentes formas o en distintos niveles. Por ejemplo, el kilaje de una persona, su talla, la cantidad de aciertos de un examen, el género, etc.”

Cuando estas características son manipuladas o controladas por el investigador, se les llama variable independiente. Por ejemplo, si deseáramos conocer si existen diferencias por sexo en los resultados logrados en una escuela primaria, la variable independiente sería el sexo, ya que este no se puede reemplazar, pero el investigador puede controlar en su trabajo, el número de sujetos por sexo, para que sea similar el número tanto de mujeres como de varones.

La variable independiente por lo general se encuentra antes que la variable dependiente y genera consecuencias en la variable dependiente, por eso se denomina con ese nombre, ya que va a responder a las modificaciones que se hagan en la variable independiente.

En este caso las variables son:

Variable independiente: Liderazgo transformacional.

Variable dependiente : Gestión administrativa.

Conceptualización de las variables:

Definición operacional.

Variable 1: Liderazgo transformacional. Acciones concretas que desarrollan las personas para influir en otras a favor del logro de mejores resultados. (Autor)

Variable 2: La Gestión administrativa. Es una importante herramienta encargada de realizar los procesos como planificar, organizar, coordinar (dirigir) y controlar, utilizando todos los recursos disponibles en una empresa u organización con el fin de lograr las metas y objetivos de los que dependerá el éxito para la entidad en cuestión. (Autor)

Dimensiones.

Variable1: Liderazgo transformacional: (consideración individualizada, estimulación intelectual, motivación inspiraciones e influencia idealizada).

Variable 2: Gestión administrativa:

Las dimensiones de la variable gestión administrativa.: (planeación, organización, dirección y control)

Indicadores o metas.

Variable 1. Liderazgo Transformacional.

Variable 2. Gestión Administrativa.

Planificación de objetivos y actividades propuestas.

Organización de actividades y equipos de trabajo.

Dirección, orientación y ejecución del plan de trabajo.

Control de resultados y cumplimiento de metas.

Ítems: Escala, se utiliza la escala de Likert. Mala, regular, buena y muy buena (ver anexo 03).

3.3. Población y muestra.

Población.

Para López. "En un estudio se entiende por población la cantidad de personas, sujetos, animales u objetos que se disponen a ser estudiados y conocer de ellos algunas características que nos van a permitir mejorar el tema que es materia de nuestra investigación".

Existen un total de 20 trabajadores entre nombrados y contratados en el área de desarrollo social de la municipalidad distrital de Aramango, quienes realizan labor administrativa.

Criterios de Inclusión.

Se incluyen a todos los trabajadores entre nombrados y contratados que realizan labor administrativa en el área de desarrollo social.

Criterios de exclusión.

No consignamos ningún tipo de exclusión de la muestra.

La Muestra.

Para Toledo (2016). “La muestra es una parte importante de la población en todos los aspectos porque lo representa con las características del todo, por eso también se le llama un subgrupo del universo poblacional”.

La muestra está representada por una parte del total que viene hacer la población y hay dos tipos de muestras: muestras probabilísticas y muestras no probabilísticas. Para el presente estudio, la muestra utilizada no es intencionalmente probabilística, además la muestra se refiere a la población que realiza labor administrativa, por lo que se recogerá información de la totalidad de trabajadores del área de Desarrollo social de la Municipalidad Distrital de Aramango.

La muestra es la totalidad de trabajadores del área de desarrollo social de la municipalidad distrital de Aramango.

Unidad de Análisis.

Lo constituye la nómina de empleados de la gerencia de desarrollo social de la municipalidad distrital de Aramango durante el año 2021, emitido por la jefatura de personal y una copia del CAP institucional.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica de la encuesta.

Se utilizará como técnica, la encuesta para efectuar la necesaria obtención y análisis de los datos recopilados.

Instrumento.

Para tal efecto el autor elaboró y aplicó un cuestionario dirigido al personal y funcionarios del área de desarrollo social en la municipalidad distrital de Aramango; el mismo que permitió la recolección de datos sobre estilos de liderazgo en los encargados del área, así como mejoras del personal y gestión Administrativa que permita el cumplimiento de los compromisos de gestión institucional. Por otro lado,

las 4 dimensiones estructuradas en 32 interrogantes, fueron cerradas (interrogantes con sus respectivos ítems o categorías seleccionadas) de fácil aprendizaje y aplicación. La técnica permitió la obtención de datos de las variables en estudio. En concordancia a los 32 ítems propuestos, se obtuvo una data para procesar los datos obtenidos, lo que permitió conocer los resultados, ser materia de análisis y expuestos.

3.5. Procedimientos.

En lo que respecta a los procedimientos empleados para el acopio de información, estos serán distribuidos en tres etapas. Para iniciar, la primera está circunscrita con el diseño y el constructo del medio de investigación, teniendo en cuenta las bases teóricas de la investigación y la consiguiente Operacionalización de las respectivas variables. La siguiente fase, corresponde al procedimiento de validación y confiabilidad de la herramienta de investigación que se realizó el Alfa de Cronbach de 0.929, para reagrupar y dar consistencia a los ítems por tema de investigación, y, en la última etapa, se realizará los contactos con las personas a medir con la finalidad de ponerse de acuerdo en la fecha y la hora para alcanzar y desarrollar el instrumento. Antes de la ejecución del cuestionario, se informó a la entidad Municipal los propósitos del estudio y los pasos para su aplicación. Se propuso tener en cuenta un espacio para explicar sobre el fin de la misma y sus proyecciones para un mejor clima organizacional y una convivencia entre los diversos entes corporativos.

Se efectuó el análisis correctamente, utilizando el proceso de programación en Excel 2016, y luego se transfirió al programa SPSS 24”, el trabajo realizado fue descriptivo. Para mejorar los procesos concluyentes, se usaron las medidas de dispersión (conocida como desviación estándar) y las medidas de tendencia central (mediana) los valores inferiores y superiores.

3.6. El análisis de datos.

Para cuantificar la información, se trabajó con el proceso del conteo, la selección, designación y la posterior ubicación de las tablas o cuadros, perfectamente con sus códigos y tabulaciones efectuadas. El proceso de tabulación se efectuó usando un dispositivo electrónico sujeto al trabajo estadístico, para

conocer los temas relacionados con el mejoramiento de la gestión administrativa en dicha área de la municipalidad distrital de Aramango, provincia de Bagua, Región Amazonas en el año 2021. En el trabajo del estudio de datos, se usó el Excel y el software estadístico SPSS -24.

3.7. Aspectos éticos.

A todos los trabajadores y jefes del área, designados en la muestra se les notificó pertinentemente para comunicar los objetivos y la reserva del estudio, para tener de ellos su aprobación estando previamente informados, de manera que puedan participar con total libertad en el proceso de la investigación. De igual manera, actuaron con total uso de razón de las tareas y metodologías empleadas para acopiar la información necesaria. Se consideró la reserva de las conclusiones obtenidas, y las personas participantes en el desarrollo de la investigación. Para efectos de este estudio, se valoraron los siguientes aspectos éticos: Se aplicó un cuestionario al personal y jefes del área en investigación de la MPDA, distrito de Aramango provincia de Bagua, Región Amazonas en el año 2021, dándoles a conocer que será anónima y que la información obtenida será solo para efectos del trabajo de la investigación.

Desde luego sobre toda la información recolectada fue de suma confidencia entre los participantes y los investigadores y no se divulgó, respetando la privacidad de los encuestados, lo cual solo es útil para los propósitos de este estudio. Solo se trabajará con los trabajadores que se comprometan a través del estampado de su rúbrica de forma voluntaria, aceptando participar en el presente trabajo de investigación.

IV. RESULTADOS

Validación y fiabilidad de los instrumentos.

El instrumento de recojo de datos, fue validado, a través del juicio de expertos, contando para ello con la opinión de tres docentes que tienen relación al trabajo educativo con estudios de post grado como maestría y doctorado, cuyas calificaciones presentamos en la siguiente tabla:

Tabla 1

Validación de expertos

Expertos	Porcentaje de valoración	
	SI	NO
Mag. Isai Terrones Juape	100%	0
Mag. Jesús David Távara Huarnizo	100%	0
Mag. Darwin Isaías Steven Ventura Silva	100%	0
Total	100%	0

Fuente: Ficha de expertos

Prueba de fiabilidad.

Tabla 2

Prueba de Fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.900	32

Fuente: Cuestionario de gestión administrativa en el área de desarrollo social dirigido a los funcionarios públicos de la municipalidad distrital de Aramango

Nota: El coeficiente Alfa de Cronbach aplicado a los ítems del instrumento, se calculó a través del software SPSS y su resultado es de 0.900, el que según la interpretación de Oviedo y Campo (2005) “existe redundancia o duplicación”,

porque se encuentra en el rango 0.70 – 0.90. Por lo tanto, se concluye que la consistencia interna del instrumento utilizado es aceptable y procede su aplicación.

Distribución de frecuencia de la variable.

Tabla 3

Distribución de frecuencia de la variable 1: Gestión Administrativa en el Área de Desarrollo Social

Niveles	D1: Planificación de objetivos y actividades propuestas		D2: Organización de Actividades y Equipos de Trabajo		D3: Dirección, Orientación y Ejecución del Plan de Trabajo		D4: Control de Resultados y Cumplimientos de Metas	
	f	%	f	%	f	%	f	%
No optimo	0	0	1	5.0	5	25.0	1	5.0
Regular	17	85.0	18	90.0	15	75.0	19	95.0
Optimo	3	15.0	1	5.0	0	0.0	0	0.0
Total	20	100.0	20	100.0	20	100.0	20	100.0

Fuente: Cuestionario de gestión administrativa en el área de desarrollo social dirigido a los funcionarios públicos de la municipalidad distrital de Aramango.

Nota: La variable gestión administrativa en el área de desarrollo social, tiene 4 dimensiones. La dimensión 1 de los 20 trabajadores encuestados, 0 trabajadores respondieron determinando el 0% del nivel NO OPTIMO, 17 trabajadores respondieron representando el 85.0% del nivel regular y 3 trabajadores respondieron haciendo el 15.0%, lo que significa que, en la planificación de objetivos y actividades propuestas, estos indicadores no se dan dentro del área de Desarrollo social de la Municipalidad Distrital de Aramango. Así mismo observamos la dimensión 2 que también está conformada por 8 preguntas, en el nivel NO OPTIMO han respondido 1 trabajador que representa el 5.0% y en el nivel REGULAR han respondido 18 personas que hacen el 90.0%, y en el nivel OPTIMO han respondido 1 persona que es el 5.0% lo que significa que en la organización de actividades y equipos de trabajo de la gran mayoría de

trabajadores encuestados de la muestra dada, determinan que, estos indicadores no se dan dentro del área de desarrollo social de la municipalidad distrital de Aramango. En la Dimensión 3 denominada dirección, orientación y ejecución del plan de trabajo, de los 20 trabajadores encuestados, en el nivel NO OPTIMO han respondido 5 trabajadores representando el 25.0% y en el nivel REGULAR han respondido 15 personas que representa 75.0%, lo que significa que en la dirección, orientación y ejecución del plan de trabajo de la gran mayoría de trabajadores encuestados de la muestra dada, determinan que, estos indicadores no se dan dentro del área de desarrollo social de la municipalidad distrital de Aramango. Por ultimo en la dimensión 4 control de resultados y cumplimiento de Metas, de los 20 trabajadores encuestados, en el nivel NO OPTIMO han respondido 1 trabajador representando el 5.0% y en el nivel REGULAR han respondido 19 personas que representan el 95.0%, lo que significa que, en el control de resultados y cumplimientos de metas de la gran mayoría de trabajadores encuestados de la muestra dada, determinan que, estos indicadores no se dan dentro del área de desarrollo social de la municipalidad distrital de Aramango.

Análisis de la variable 1.

Tabla 4

Gestión Administrativa en el Área de Desarrollo Social

Gestión Administrativa en el Área de Desarrollo Social					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No optimo	0	0.0	0.0	0.0
	Regular	19	95.0	95.0	95.0
	Optimo	1	5.0	5.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

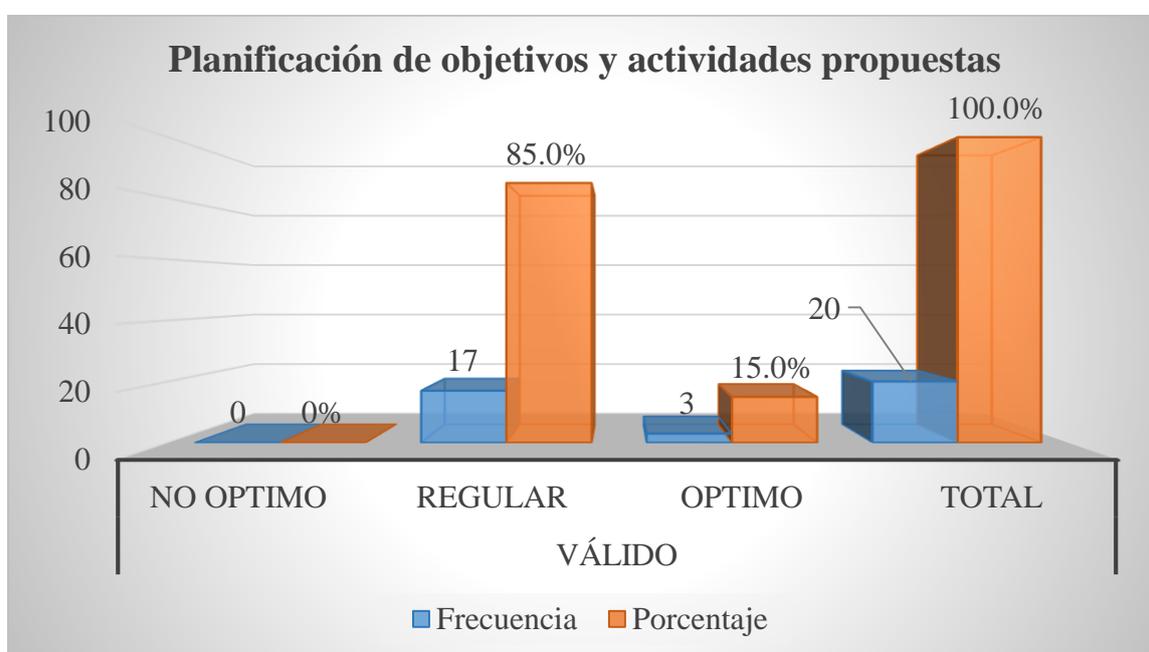
Fuente: Cuestionario de gestión administrativa en el área de desarrollo social dirigido a los funcionarios públicos de la municipalidad distrital de Aramango.

Nota: En la variable 1 denominada gestión administrativa en el área de Desarrollo social, de los 20 trabajadores encuestados, en el nivel REGULAR han respondido 19 trabajadores que representa el 95.0% y en el nivel OPTIMO ha respondido 1 persona que representa el 5.0%, lo que significa que en la planificación, la organización, la dirección y el control de la gran mayoría de trabajadores encuestados de la muestra dada, determinan que, estos indicadores no se dan dentro del área de desarrollo social de la municipalidad distrital de Aramango.

Análisis de la dimensión 1.

Figura 1

Dimensión 1: Planificación de objetivos y actividades propuestas



Nota: En la Dimensión 1 denominada Planificación de objetivos y actividades propuestas, de los 20 trabajadores encuestados, en el nivel REGULAR han respondido 17 de trabajadores que representan el 85.0% y en el nivel OPTIMO han respondido 3 personas que representan el 15.0%, lo que significa que en la planificación de objetivos y actividades propuestas de la gran mayoría de trabajadores encuestados de la muestra dada, determinan que, estos indicadores no se dan dentro del área de desarrollo social de la municipalidad distrital de Aramango.

Análisis de la dimensión 2.

Tabla 5

Organización de Actividades y Equipos de Trabajo

Organización de Actividades y Equipos de Trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No optimo	1	5.0	5.0	5.0
	Regular	18	90.0	90.0	95.0
	Optimo	1	5.0	5.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

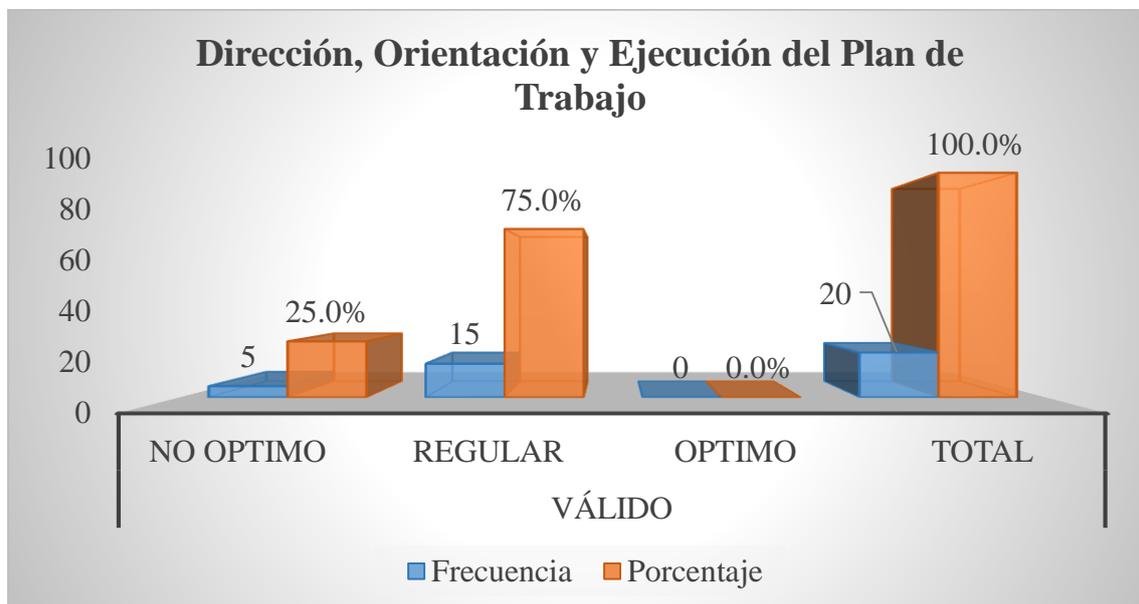
Fuente: Cuestionario de gestión administrativa en el área de desarrollo social dirigido a los funcionarios públicos de la municipalidad distrital de Aramango.

Nota: En la Dimensión 2 denominada organización de actividades y equipos de trabajo, de los 20 trabajadores encuestados, en el nivel NO OPTIMO han respondido 1 trabajador representando al 5.0% y en el nivel REGULAR han respondido 18 personas que representa el 90.0%, y en el nivel OPTIMO han respondido 1 persona representando el 5.0% lo que significa que en la organización de actividades y equipos de trabajo de la gran mayoría de trabajadores encuestados de la muestra dada, determinan que, estos indicadores no se dan dentro del área de desarrollo social de la municipalidad distrital de Aramango.

Análisis de la dimensión 3.

Figura 2

Dimensión 3: Dirección, Orientación y Ejecución del Plan de Trabajo



Nota: En la dimensión 3 denominada dirección, orientación y ejecución del plan de trabajo , de los 20 trabajadores encuestados, en el nivel NO OPTIMO han respondido 5 trabajador representando el 25.0% y en el nivel REGULAR han respondido 15 personas que representa el 75.0%, lo que significa que en la dirección, orientación y ejecución del plan de trabajo de la gran mayoría de trabajadores encuestados de la muestra dada, determinan que, estos indicadores no se dan dentro del área de desarrollo social de la municipalidad distrital de Aramango.

Análisis de la dimensión 4.

Tabla 6

Control de Resultados y Cumplimientos de Metas

Control de Resultados y Cumplimientos de Metas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No optimo	1	5.0	5.0	5.0
	Regular	19	95.0	95.0	100.0
	Optimo	0	0.0	0.0	0.0
	Total	20	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario de gestión administrativa en el área de desarrollo social dirigido a los funcionarios públicos de la municipalidad distrital de Aramango.

Nota: En la dimensión 4 denominada control de resultados y cumplimiento de metas, de los 20 trabajadores encuestados, en el nivel NO OPTIMO han respondido 1 trabajador que representa el 5.0% y en el nivel REGULAR han respondido 19 personas representando el 95.0% del total, lo que significa que, en el control de resultados y cumplimientos de metas de la gran mayoría de trabajadores encuestados de la muestra dada, determinan que, estos indicadores no se dan dentro del área de Desarrollo Social de la Municipalidad Distrital de Aramango.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se efectuó la comparación de los resultados con otras investigaciones relacionadas al tema, por lo que se procederá a discutir de manera minuciosa los resultados obtenidos del cuestionario dirigido al personal y funcionarios del área de desarrollo social en la municipalidad distrital de Aramango, dicha muestra está conformada por 20 trabajadores (nombrados y contratados).

En el capítulo anterior se detalló los resultados que están directamente relacionados con los objetivos de la investigación descritos en el primer Capítulo contrastados con los antecedentes internacionales, nacionales y locales, presentados. La problemática de los liderazgos dentro de la gestión administrativa, por lo que mediante la propuesta de un plan, se conocerá la importancia del liderazgo para mejorar la gestión administrativa en el campo de desarrollo social, buscando que los resultados de la investigación permitan encontrar soluciones a los problemas, con el fin de brindar mejores servicios a la ciudadanía.

Los resultados son un punto clave para nuestra investigación ya que permiten que se fortalezcan las necesidades de proponer un plan de fortalecimiento de liderazgo transformacional en ámbito de desarrollo social, con el objetivo de que a través del programa de liderazgo transformacional se corrija la gestión administrativa en el sector de desarrollo social del municipio de Aramango Distrito, Departamento de Bagua, Región Amazonas.

En cuanto al objetivo general “Proponer un programa de liderazgo transformacional para corregir la gestión administrativa en el sector de desarrollo social del municipio Distrital de Aramango, Departamento de Bagua, Región Amazonas.”, obtenemos como resultados que los indicadores como la planificación, la organización, la dirección y el control no se dan dentro del área de Desarrollo Social, ya que de los 20 encuestados el 95.0% responden en un nivel REGULAR, mientras que el 5.0% responde a un nivel óptimo.

Dichos resultados guardan relación con lo expresado por Rovira (2020), el trabajo de investigación realizada “ Liderazgo transformacional en el desempeño del personal”, donde llego a concluir que tener un plan de liderazgo transformacional motiva a todo el personal a convertirse en empleados motivados y ser proactivos con el liderazgo transformacional; demostrando que un líder se caracteriza por la práctica de valores y principios, cuyo propósito es lograr metas, y así motivar e inspirar un acercamiento con la comunidad para que sigan confiando en la gestión del líder. Con los objetivos y conclusiones que presenta el antecedente de estudio descrito, aporta significativamente a la variable de investigación del liderazgo transformacional en la investigación actual.

De manera análoga Clara & Johanna (2019), buscó implementar una estrategia de Gestión Administrativa que aumentara las operaciones existentes en su estructura funcional y gerencial llegando a concluir que la mayoría del personal que labora en la municipalidad no están involucrados en el área de desarrollo social, analizando y evaluando la asertividad de los mismos, para que permitan un mejor funcionamiento institucional desarrollando de forma grata la gestión administrativa interna y externa a partir de las diversas actividades y acciones que se plantean.

Se observa que no existe un liderazgo transformacional dentro del municipio Distrital de Aramango, por lo que la planificación, la organización, la dirección y el control no se dan dentro del área de desarrollo social, llegando a concluir que el liderazgo que manejan los trabajadores no es el adecuado o apropiado que deben desempeñar dentro de su área de trabajo, por ello es de vital importancia que se realice el programa propuesto con la finalidad de mejorar el liderazgo transformacional, ya que el programa fue elaborado con las características de ser involucradora, motivadora, incluyente, comprometida, entre otras, por lo que con gran seguridad podemos afirmar que a través de estas características se lograra alcanzar el objetivo propuesto en la presente investigación.

Dicho programa está orientado a la mejorar la gestión de la municipalidad, la cual describirá la manera de hacer el trabajo, con la finalidad de lograr una

mejoría en el procedimiento de administración, optimizando a todos los trabajadores o al recurso humano, monetarios y el tiempo, “la aplicación del programa permitirá adaptarse a los diversos cambios que regularmente están padeciendo las municipalidades, logrando ser competitivas y así lograr alcanzar las metas de manera eficiente”

Por lo que obtenemos que un buen líder eficiente es aquel que transforma, sosteniendo la conducta en los valores que están orientados para hacer el bien de todos sus trabajadores. El líder es exitoso siempre y cuando logre equilibrar el cumplimiento de las metas propuestas en la municipalidad distrital de Aramango y a su vez mantener en tranquilidad la preocupación que pueda tener hacia sus subalternos.

Debido a lo cual se realiza el análisis de fiabilidad según el coeficiente Alfa de Cronbach aplicado a los ítems del instrumento, se obtuvo como resultado 0.90, porque se encuentra en el rango 0.70 – 0.90 por lo tanto, se concluye que la consistencia interna del instrumento utilizado es aceptable y procede su aplicación. Por ello concluimos que la fiabilidad de la investigación es positiva y aceptable.

Asimismo se debe de tener en claro que el instrumento de recojo de datos denominado “Cuestionario de gestión administrativa en el área de desarrollo social dirigido a los funcionarios públicos de la municipalidad distrital de Aramango” fue validado, a través del juicio de expertos, contando para ello con la opinión de tres docentes que tienen relación al trabajo educativo con estudios de post grado como maestría y doctorado. No se realizó ningún tipo de observación por parte de los expertos por lo que se acepta dicha validación.

Dicha validación del instrumento siendo aceptable es válido para conocer las mediciones de las dimensiones de las variables de investigación, además conocer los niveles de logro de los compromisos de los desempeños de los trabajadores de la municipalidad distrital de Aramango. Se procedió a aplicar el instrumento ya que se obtuvo las autorizaciones respectivas, a los 20 trabajadores entre nombrados y contratados en el área de desarrollo social de la municipalidad

distrital de Aramango, quienes realizan labor administrativa. De acuerdo a los resultados de la fiabilidad es aceptable dicha confiabilidad del Instrumento.

Sobre la planificación de objetivos y actividades propuestas, según el objetivo específico 1 de nuestra investigación “Identificar el nivel de gestión administrativa en el ámbito de desarrollo social de la ciudad de la Municipalidad del Distrito de Aramango, Provincia de Bagua, Región de Amazonas”, el resultado obtenido es que la gran mayoría de encuestados correspondiente al 85.0% se encuentra en un nivel REGULAR, mientras que 3 encuestados se encuentran en el nivel OPTIMO, lo que significa que la gran mayoría de trabajadores encuestados de la muestra dada, no mantienen una planificación de objetivos y actividades propuestas dentro del área de Desarrollo Social.

Se relaciona con la investigación de Carranza (2020), donde muestra que existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo transformacional de los directores y los compromisos de los docentes en la comunidad evaluada, pero que existe una dificultad por parte de sus trabajadores ya que no planifican sus objetivos y las actividades propuestas dentro del área de Desarrollo Social, dicho esto es un contribuyente muy importante a la variable de investigación sobre Liderazgo Transformacional que se presenta en la investigación.

Así también lo expresa Barrera & Ysuiza (2018), en su estudio sobre la Gestión Administrativa relacionada con la calidad de los servicios prestados a los contribuyentes de un entidad municipalidad, lo que conduce a su aporte al nuevo conocimiento y análisis de la gestión administrativa, también en sus dimensiones de Planeación, Organización, Dirección y Control, así como comprender la calidad del servicio al contribuyente y sus puntos debilidad en la gestión administrativa, a su vez ofrecer recomendaciones para una mejorar la calidad del servicio en la gestión pública.

Entendiéndose que la gran mayoría de trabajadores encuestados de la muestra dada, no mantienen una planificación de objetivos y actividades propuestas dentro del área de desarrollo social, por lo que las teorías de los autores confirman dicho resultado según los estudios realizados, por ello se propone que se mejore la calidad del servicio de los trabajadores atreves del

programa propuesto, ya que esto permitirá una buena planificación de metas y actividades lo que ayudara a la motivación dentro del área de desarrollo social de la municipalidad distrital de Aramango. Logrando así alcanzar las metas que se ha propuesto dicha municipalidad buscando cada día mejorar el servicio de atención a los usuarios de manera eficiente y responsable con la finalidad de que salgan satisfechos.

En relación a la organización de actividades y equipos de trabajo, según el objetivo específico 2 denominado “Planificar un programa de liderazgo transformacional para mejorar la gestión administrativa en el ámbito social de desarrollo municipal del distrito de Aramango, provincia de Bagua, distrito de Amazonas”, el resultado muestra que 1 de los encuestados se encuentra en el nivel NO OPTIMO, 18 encuestados responden al nivel de REGULAR, mientras que 1 encuestado responde al nivel OPTIMO, lo que significa que en la organización de actividades y equipos de trabajo de la gran mayoría de trabajadores encuestados de la muestra dada, determinan que, estos indicadores no se dan dentro del área de Desarrollo Social.

Así como lo manifiesta Yarleque (2018), en su trabajo realizado sobre el Liderazgo transformacional y las orientaciones actuales acerca del desempeño docente y su trascendencia a nivel social y educativo. Concluyendo que el conocimiento de la temática le permitió proponer planes de mejora en el contexto donde se realizó la investigación para que sirva como modelo y sea extendido como efecto multiplicador a otras problemáticas que presentan situaciones similares, por lo tanto, el triunfo organizacional no es posible sin la perfección, y la excelencia individual es esencial hoy en día, principalmente en las zonas gerenciales. El Liderazgo requiere habilidades sociales sofisticadas, movilizandolos grupos de personas en la persecución de un objetivo importante.

Se afirma las teorías de los autores según sus investigaciones que la gran mayoría de trabajadores encuestados de la muestra dada, determinan que la organización de actividades y equipos de trabajo no se dan dentro del área de desarrollo social de la municipalidad distrital de Aramango, por lo que si no existe estos indicadores dentro de la municipalidad los trabajadores no se desempeñan

de manera eficiente y eficaz. Por lo que es necesario que obtengan las habilidades de liderazgo, sociales para desempeñarse mejor y alcanzar las metas propuestas.

En cuanto dirección, orientación y ejecución del plan de trabajo, según el objetivo específico 3 que ha sido redactado de la siguiente manera: “Validar el programa de liderazgo transformacional para mejorar la gestión administrativa en el campo del desarrollo social de la Municipalidad Distrital de Aramango, Provincia de Bagua, Región Amazonas”, los resultados obtenidos nos permiten observar que el 75.0% de los encuestados han respondido a un nivel REGULAR, mientras que el 25.0% responde a un nivel NO OPTIMO, lo que se concluye que en la dirección, orientación y ejecución del plan de trabajo de la gran mayoría de trabajadores encuestados no se dan dentro del área de Desarrollo Social.

Debido a las investigaciones efectuadas, logramos tener en cuenta que los indagadores están realmente seguros que la conducta que muestra los líderes de las municipalidades depende del manejo del clima institucional, ya que depende de ello para generar la motivación, y a su vez lograr el desempeño eficiente que deben de mantener los trabajadores en la municipalidad. Por lo que depende de este enfoque para que los lideres mantengan un buen clima, y así mantengan una buena dirección, orientación y ejecución al momento de realizar el plan de trabajo.

Al respecto Mendoza (2019), en su estudio denominado “Estilos de liderazgo y satisfacción del trabajo de los expertos en enfermería y sostiene que la comunicación y el liderazgo en el trabajo”, concluyendo que quienes desarrollan las políticas para la gestión administrativa enfrentan el desafío de proporcionar un entorno positivo destinado a mejorar el desempeño de la fuerza laboral y la calidad de la atención a través de la combinación de incentivos tanto financieros y la capacidad de dar respuesta efectiva en el cumplimiento de metas.

Para finalizar conceptualizando el programa de Liderazgo Transformacional para mejorar la Gestión Administrativa del área de Desarrollo Social, es necesario definirlo según las teorías expuestas, es un instrumento o un esquema a través del cual los trabajadores intentan modular de forma sistemática

el aprendizaje que obtienen de la experiencia que ganan a través de la investigación realizada.

Por lo que hemos confirmado que el liderazgo transformacional influye sobre la mejora de la gestión administrativa del área de desarrollo social en la municipalidad distrital de Aramango, ya que se coincide con los diversos autores que investigaron sobre dicho tema ya que está constituido por una manifestación amplia y compleja.

VI. CONCLUSIONES

El desarrollo de la presente tesis y de acuerdo a los objetivos planteados nos permite llegar a las siguientes conclusiones:

1. Se han encontrado las evidencias suficientes para afirmar que los indicadores como la planificación, la organización, la dirección y el control, no se dan dentro del área de Desarrollo Social de la Municipalidad Distrital de Aramango, ya que el 95.0% de trabajadores responden en un nivel REGULAR, mientras que el 5.0% responde a un nivel OPTIMO.
2. Se determinó que la dimensión denominada planificación de objetivos y actividades propuestas no se dan dentro del área de Desarrollo Social de la Municipalidad Distrital de Aramango, por lo que su relación es muy baja ya que de los 20 trabajadores encuestados, en el nivel REGULAR han respondido 17 de trabajadores y en el nivel OPTIMO han respondido 3 personas. Al obtener este resultado vemos que los trabajadores necesitan del programa de liderazgo para que puedan desempeñarse con mayor facilidad en su área de trabajo.
3. La organización de actividades y equipos de trabajo para la planificación de un programa de liderazgo transformacional para mejorar la gestión administrativa en el ámbito social de desarrollo municipal del distrito de Aramango, se obtuvo como resultado que la gran mayoría de trabajadores encuestados de la muestra dada responden a un 90.0%, responden en el nivel OPTIMO, el 5.0% en el nivel REGULAR y solo 1 encuestado responde al nivel NO OPTIMO, por lo que se determinó que los indicadores no se dan dentro del área de Desarrollo Social.
4. Para Validar el programa de liderazgo transformacional para mejorar la gestión administrativa en el campo del desarrollo social de la Municipalidad Distrital de Aramango, a través de la dirección, orientación y ejecución del plan de trabajo, se obtuvo que estos indicadores no se dan dentro del área de Desarrollo Social, ya que, de los 20 trabajadores encuestados, en el nivel NO OPTIMO han respondido 5 trabajador del 25.0% y en el nivel REGULAR han respondido 15 personas del 75.0%.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la gerencia administrativa de la municipalidad de Aramango, poner en práctica el programa de liderazgo transformacional para mejorar la gestión administrativa del área de Desarrollo Social.
2. Al gerente y a todo el personal administrativo realizarse una autoevaluación para que al conocer las falencias se realice un auto renovación en la gestión, ya que el programa en liderazgo transformacional permite que los trabajadores tengan el compromiso profesional de organizarse y desempeñarse eficientemente en sus labores.
3. A la Municipalidad Distrital de Aramango realizar convenios con la Gerencia Sub regional de Bagua y el Gobierno Regional Amazonas, para desarrollar talleres relacionados a temas de liderazgo transformacional y Gestión administrativa con la finalidad de optimizar el servicio y atención al usuario.
4. A los trabajadores de la municipalidad distrital de Aramango, reforzar y fortalecer el liderazgo transformacional, mostrando una conducta excepcional durante el desempeño de las funciones que han sido designados, a su vez mostrar una visión compartida con la finalidad de que se logre todas las metas que se ha propuesto.

REFERENCIAS

- Aguilar, S (2019). "Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en la institución educativa Abelardo Gamarra de la ciudad de Trujillo-Perú".
- Alava, G (2016) Artículo. "Efectos del entrenamiento en liderazgo desde la Teoría de Rango Completo. Educación, arte, comunicación. Revista Académica investigativa y cultura. Universidad de Cuenca- Ecuador.
- Álvarez, M. (2001). El liderazgo de la calidad total. Barcelona: Praxis S. A.
- Ardon, D (2016). "Liderazgo transformacional del director y la gestión escolar en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ilave". Universidad Nacional del Altiplano. Puno-Perú.
- Bass, B y Avolio, B (2016) "Manual para el cuestionario de liderazgo multifactorial". Consulting Psychologist Press. Palo Alto. California. Estados Unidos.
- Bernal, J. (2000). "Cuestionario sobre liderazgo transformacional. Aportaciones desde una investigación". Congreso Internacional sobre Dirección de Centros Educativos, Bilbao: Universidad de Deusto.
- Bracho, O y García, J (2015). "Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional". TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales. Universidad Rafael Bellosó Chacín- Maracaibo – Venezuela.
- Bueno, D. y Otros (2019). "Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira. Colombia".
- Castro, C (2015). "Los factores del liderazgo transformacional en la dirección de instituciones educativas particulares de la ciudad de Piura". Universidad de Piura.
- Castro, J. (2015). "Dimensiones del Liderazgo Transformacional Predominantes en la Directora de la Institución Educativa Privada Federico Villarreal de la Provincia de Talara". (Tesis de maestría). Universidad de Piura, Perú.
- Cruz, Y y otro (2015). "Liderazgo Transformacional como Herramienta de la Productividad de los Empleados". Universidad Autónoma del Estado de México.

- Diario Gestión (2016). “¿Para qué sirve el liderazgo transformacional?”
www.rpp.pe/amp/campanas/branded/paraque-sirve-el-liderazgo-transformacional.
- Diario Gestión (2015) “liderazgo impacta en 70% en clima organizacional”
www.gestion.pe/tendencias/managementempleo/liderazgo-clima-organizacional
- Díaz, C y Pingo, D (2019). Plan estratégico de desarrollo organizacional basado en Liderazgo Transformacional para promover una eficiente gestión educativa del equipo directivo de la I.E. “Sara A. Bullón” del distrito de Lambayeque – 2014. Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo. Lambayeque-Perú.
- Escalante, N (2018). El liderazgo y su relación con la gestión en la institución educativa de educación básica regular; nivel secundario de Molinopampa de Celendín, durante el año 2014. Universidad Nacional de Cajamarca.
- Esquivel, R y Otros (2018). “Liderazgo transformacional en la educación universitaria”. Universidad Politécnica Territorial del Oeste del estado Sucre, Venezuela.
- Fiagá, D. (2018). “Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño de los trabajadores del área de producción de un frigorífico en Bogotá”. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá – Colombia.
- Gallo, W y Rodríguez, M. (2018). “Desempeño y Compromiso de Gestión en Docentes de Educación Primaria, en una Institución Educativa Pública-2017”. Universidad Católica de Trujillo.
- González Baciles, F. de M., Navarrete Garcia, M. V., y Solis Orozco, P. (2020). *Organización:Proceso de control y manejo del cambio organizacional a través del estudio de teorías existentes que intervienen en la gestión administrativa* [Other, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua]. <https://repositorio.unan.edu.ni/12867/>
- Lerma, A (2007). “Liderazgo emprendedor: cómo ser un emprendedor de éxito y no morir en el intento”. Editorial Thompson. México DF.
- Gonzales, E (2018).” Modelo de gestión para el desarrollo del liderazgo transformacional en la gerencia educativa de la institución educativa N° 098

- el Gran Chilimasa del Distrito de Aguas Verdes, Tumbes-2016". Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque – Perú.
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, P. (2015). "Metodología de la Investigación". Editorial McGraw Hill - México.
- Leithwood, K y otros (2009). "Liderazgo Distribuido según la Evidencia". Editorial Routledge Press. EEUU.
- Leithwood, K. (2012). "Efectos del liderazgo transformador, una perspectiva global". Editorial Mc Graw Hill. Colombia.
- Lerma, A (2016). "Liderazgo emprendedor: cómo ser un emprendedor de éxito y no morir en el intento". Editorial Thompson. México.
- Loza, E (2015). "Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular "Simón Bolívar" de la ciudad de Tarapoto". Perú.
- Lussier, R y otro. (2015). "Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades". México.
- Martínez, Y. (2015). "El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco". Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima-Perú.
- Mendoza, I y otros (2014) "Modelamiento Estructural del Compromiso Organizacional, Liderazgo Transformacional y Variables de Resultado en Personal que Labora en Escuelas Públicas de Educación Básica en el Distrito Federal. 53". Universidad Autónoma de México, México D.F
- Mendoza, M y otro (2006). "El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas". Centro de investigaciones económicas de la Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia.
- Monteza-Palacios, M. (2017). "Liderazgo Transformacional y la Percepción Docente en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Secundaria del Distrito de Chiclayo-2016". Universidad de Piura".
- Montiel, C. (2014). "Liderazgo transformacional del director y el desempeño laboral de los docentes. Tesis de maestría, Universidad del Zulia. Venezuela".

- Normas APA (American Psychological Association). 2019. "Disponible en internet: <http://normasapa.net/2017-edicion-6/> Consultado 24 octubre 2020".
- Piqueras, C. (2017) Estilos de liderazgo. César piqueras- Goleman.
- Quiliche, W (2017) "Liderazgo transformacional del director y clima organizacional en instituciones educativas de la Red Sayapullo de la provincia Gran Chimú – 2017". Trujillo – Perú.
- Restrepo, J y Otro (2016). "Liderazgo transformacional, satisfacción laboral y desempeño. Una revisión de literatura. Nova Talenta 2014-2015; memorias del seminario de profundización en liderazgo". Bogotá: CRAI - Universidad del Rosario. Bogotá- Colombia.
- Reyes, I (2019). "Estrategias de liderazgo transformacional para mejorar el clima institucional del nivel secundario en la IE N° 2086 Perú-Holanda". Collique, Comas, Lima – 2018". Universidad Nacional "Pedro Ruíz Gallo".
- Toledo, N. (2016). Población y Muestra. Técnicas de investigación. Cualitativas y Cuantitativas. Universidad de León. México.
- Andrea R., Raúl R. & Edison C.; (2017); La Gestión Administrativa en el Desarrollo Empresarial
- Armando M.; (2017); Revista Científica; Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta; Vol. 3; Núm. 2
- Bladramina B., Verónica P. & Mauricio F.; (2016); Revista Empresarial; La Gestión Administrativa y Financiera, Una Perspectiva desde los Supermercados del Cantón Quevedo; Vol. 10, Núm. 2.
- Christian F.; (2017); UDH; La Gestión Administrativa y la Satisfacción de Usuario en la Dirección de Fiscalización, Control y Vigilancia Sanitaria de la DEMID - Dirección Regional de Salud Huánuco 2017.
- Diana E., Julio M. & Magdalena H.; (2017); Revista de Ciencias Polo del Conocimiento; Gestión administrativa y financiera en el cumplimiento presupuestario de las instituciones públicas; Vol. 2; Núm. 6.
- Emanuel O.; Jaqueline A.; Juan N. & Rafael L.; (2016); Revista Scielo; Eficiencia de los procesos administrativos para la gestión del Fondo de Protección contra Gastos Catastróficos en México; Vol. 58; Núm. 5.

- Helmut S.; (2018); Revista Lifeder.com; Gestión Administrativa: Funciones y Procesos.
- Luis C., Jorge Z., Wladimir P. & Laura C.; (2016); Modelo de gestión administrativa para las pequeñas empresas de la industria del catering de la economía popular y solidaria de la ciudad de Riobamba, Ecuador.
- Luz B.; (2017); Revista Ciencias Estratégicas; El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia para la competitividad internacional empresarial; Vol. 25; Núm. 38.
- Raúl P., Carlos R. & Adalberto O.; (2018); Revista Información Tecnológica; Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Meda en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia; Vol. 29.
- Stalin C., Jonathan C., Mayra M. & Arturo A.; (2016); Revista 3 Ciencias; Modelo de Gestión Administrativa para Optimizar el Desempeño de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales; Vol. 5; Edición Núm. 26.
- Virginia C.; José G.; Nancy T. & Manuel F.; (2017); Revistas Académicas; Análisis de la gestión administrativa de centros educativos costarricenses: Percepción del colectivo docente y la dirección; Vol. 12; Núm. 2

Anexo 01

PROGRAMA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL ÁREA DE DESARROLLO SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ARAMANGO

Operacionalización de Variables.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	"Es la capacidad que tiene una o varias personas de influir positivamente en las acciones de otros, así como también, quienes con su actitud han motivado el progreso y desarrollo de las personas con las cuales trabajan, lo han hecho a través una práctica conocida como liderazgo transformacional". (Economipedia.com – 2019)	El liderazgo transformacional se compone de las dimensiones: Carisma o influencia idealizada, motivación inspiradora, estímulo intelectual, influencia idealizada y consideración individualizada. Esta variable se evaluará mediante una ficha que constará de 20 ítems	Carisma o influencia Idealizada	<ul style="list-style-type: none"> - Vivencia valores y actitudes positivas. - Sentirse feliz de trabajar en equipo. - Desarrolla el sentido del deber. - Interés por el grupo objetivo y no personal. - Considera los aspectos morales y éticos. - Demuestra autoridad y confianza. - Importancia de la misión común. 	CUESTIONARIO
			Motivación inspiradora	<ul style="list-style-type: none"> - Optimismo sobre el futuro. - Hablar entusiasmadamente. - Presenta convincente visión. - Expresar confianza. 	
			Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> - Nuevas formas de enfocar los problemas. - Diferentes perspectivas para solucionar problemas - Me hace ver problemas de diversos ángulos. - Sugiere nuevas formas de afrontar el trabajo. 	
			Consideración individualizada	<ul style="list-style-type: none"> - Dedicar tiempo - Trata bien. - Considera - Ayuda 	

Anexo 02

PROGRAMA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL ÁREA DE DESARROLLO SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ARAMANGO

Operacionalización de Variables.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
VARIABLE 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	El Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua explica que “la administración es la acción de administrar, acción que se realiza para la consecución de algo la tramitación de un asunto, es acción y efecto de administrar”. (p.321)	La Gestión Administrativa es una variable que se medirá en función de cuatro dimensiones y en términos de 32 ítems, que emitirán la medida de la actitud que tienen los trabajadores de la entidad respecto a la Gestión Administrativa que se realiza en la misma.	Planeación	Plan Estratégico Institucional Plan Operativo Institucional Plan de actividades para el cumplimiento de metas. Implementación y conocimiento de los documentos de Gestión por todo el personal.	CUESTIONARIO
			Organización	Estructura orgánica Conformación de Equipos de trabajo del Personal Personal especializado Distribución responsable de los recursos.	
			Dirección	Supervisión Liderazgo Motivación Trabajo en Equipo	
			Control	Evaluación de desempeño del personal Determinación de estándares o metas Capacitación oportuna Efectividad y Transparencia	

Anexo 03: Instrumento de recolección de datos

FICHA DE REGISTRO

“CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL ÁREA DE DESARROLLO SOCIAL DIRIGIDO A LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ARAMANGO”

Objetivo:

Identificar el nivel de la Gestión Administrativa en el área de Desarrollo Social de la Municipalidad Distrital de Aramango, Provincia Bagua, Región Amazonas.

Recomendaciones:

La aplicación de la ficha de registro será realizar mediante el formulario de Google, previo envío del link al correo personal, previa coordinación con los funcionarios y trabajadores del área de Desarrollo Social de la Municipalidad Distrital de Aramango.

Instrucciones:

Marque con un aspa (X) en el número que corresponda, de acuerdo a la sugerencia precedente.

La escala de medición será de la siguiente manera:

Definitivamente sí (4)

Probablemente sí (3)

A veces (2)

Probablemente no (1)

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL ÁREA DE DESARROLLO SOCIAL

Nº	DIMENSIONES	ESCALA			
		1	2	3	4
PLANIFICACIÓN DE OBJETIVOS Y ACTIVIDADES PROPUESTAS					
01	¿En la entidad, se realiza planificación estratégica que permita una mejora en la gestión administrativa desde el área de desarrollo social?				
02	¿La entidad realiza el diagnóstico de problemas de la gestión administrativa y lo incorpora en la planificación estratégica de manera participativa?				
03	¿En la Entidad, se elabora un plan operativo que permita una mejora en la gestión administrativa desde el área de desarrollo social?				
04	¿En el plan operativo se considera los estímulos a los trabajadores por parte de la Institución y jefes de área para alcanzar los objetivos y metas				

	propuestas?				
05	¿La gerencia de desarrollo social y trabajadores elaboran un plan de actividades para el cumplimiento de metas?				
06	¿En el plan de actividades se han considerado capacitaciones a los trabajadores para mejorar la gestión administrativa desde el área de desarrollo social?				
07	¿La gestión municipal ha implementado los documentos de gestión, estableciendo claramente los objetivos y metas institucionales a mediano y corto plazo?				
08	¿La entidad ha socializado los documentos de gestión y se han dispuesto los recursos necesarios para el cumplimiento de metas?				
ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES Y EQUIPOS DE TRABAJO					
09	¿La gestión municipal actualiza continuamente la estructura organizacional y funcional?				
10	¿La administración tiene establecido claramente las jerarquías, logrando que los trabajadores y la organización marchen en la búsqueda de metas comunes?				
11	¿Los directivos promueven el trabajo participativo y en equipo en el ámbito laboral?				
12	¿En la entidad los servidores públicos realizan un trabajo coordinado y en equipo?				
13	¿La entidad elabora de manera estructurada y funcional un manual de perfiles de puestos con los requisitos y exigencias para un buen desempeño?				
14	¿La institución cuenta con personal especializado de acuerdo a los perfiles y exigencias que demanda el diseño de cargos?				
15	¿La entidad realiza una distribución adecuada de los recursos para facilitar el cumplimiento de metas?				
16	¿Los responsables de las áreas de gestión realizan un requerimiento oportuno y una distribución adecuada de los recursos para alcanzar las metas propuestas?				
DIRECCIÓN, ORIENTACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN DE TRABAJO					
17	¿La entidad y jefaturas de las áreas de gestión administrativa supervisan y monitorean la ejecución de los planes de trabajo?				
18	¿La Gerencia de Desarrollo Social supervisa la gestión administrativa del área en función a las responsabilidades asignadas individualmente y en equipo?				
19	¿El liderazgo del alcalde, del gerente y de las diferentes jefaturas propicia identificación institucional e influye positivamente en el logro de los objetivos?				
20	¿Los trabajadores del área de desarrollo social muestran liderazgo en su desempeño, tomando decisiones que son respaldadas por la jefatura y la gestión?				
21	¿La gestión y jefaturas promueven una motivación constante del personal a través de una comunicación adecuada para alcanzar los objetivos y metas propuestas?				
22	¿Se motiva al personal a través de capacitaciones, orientaciones y entrenamiento para mejorar la gestión administrativa desde el área de desarrollo social?				
23	¿Se definen en equipo las estrategias y métodos a utilizar en la ejecución de actividades para lograr los objetivos propuestos?				
24	¿Se realiza un trabajo en equipo y de manera coordinada entre los trabajadores, los gerentes y el responsable de la gestión municipal?				
CONTROL DE RESULTADOS Y CUMPLIMIENTO DE METAS					
25	¿La entidad cuenta con un órgano de control para evaluar las actividades ejecutadas y hacer un balance de los resultados para una buena toma de				

	decisiones en la búsqueda de los objetivos propuestos?				
26	¿Se evalúa el desempeño del personal y el grado de satisfacción de los usuarios por el servicio y atención que reciben para ser beneficiarios y accesitarios a los programas sociales desde el área de desarrollo social?				
27	¿En la entidad se determinan con objetividad los estándares o metas para cada una de las áreas de gestión administrativa?				
28	¿La gestión realiza seguimiento al trabajo administrativo, verificando el desarrollo de actividades y poniendo en marcha acciones de mejora para el cumplimiento de estándares o metas propuestas a través de una buena toma de decisiones?				
29	¿La institución capacita oportunamente al personal para brindar un mejor servicio y atención a los ciudadanos desde el área de desarrollo social?				
30	¿La administración y trabajadores evalúan el impacto que tiene una capacitación oportuna en la atención, servicio al ciudadano y el cumplimiento de metas?				
31	¿La entidad y sus servidores públicos realizan una gestión responsable, asignando los recursos con efectividad y transparencia en las diversas actividades y proyectos para así alcanzar los objetivos propuestos?				
32	¿La entidad hace un balance de su gestión y el cumplimiento de metas, y los resultados los comunica con transparencia a los trabajadores y ciudadanía en general?				
GRACIAS POR SU COLABORACIÓN					

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO

Anexo 04

FICHA TÉCNICA

1. Nombre del instrumento:

“Cuestionario de gestión administrativa en el área de desarrollo Social dirigido a los funcionarios públicos de la municipalidad distrital de Aramango”

2. Objetivo del instrumento:

Identificar el nivel de la gestión administrativa en el área de desarrollo social de la municipalidad distrital de Aramango, Provincia Bagua, Región Amazonas.

3. Fuente de procedencia del diseño del instrumento:

Anaya Nieto, Daniel & Daniel Suarez Riveiro – Revista de Investigación, Murcia, España.

4. Población objetivo (usuario):

La ficha de registro será aplicada a 20 trabajadores de la municipalidad distrital de Aramango, Provincia de Bagua, Región Amazonas – 2021.

5. Modo de aplicación:

La aplicación de la ficha de registro será hará mediante el formulario de google, previo envío del link al correo personal, previa coordinación con los funcionarios y trabajadores de la entidad. Tiempo de duración de 10 minutos aproximadamente.

6. Escala:

Niveles	Definitivamente si	Probablemente si	A veces	Probablemente no
Puntuación	4	3	2	1

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Título de la tesis: Plan de liderazgo transformacional para mejorar la gestión administrativa del área de desarrollo social de la municipalidad Distrital de Aramango.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VARIABLE 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	PLANEACIÓN	Plan Estratégico Institucional.	¿En la entidad, se realiza planificación estratégica que permita una mejora en la gestión administrativa desde el área de desarrollo social?	X		X		X		X		
			¿La entidad realiza el diagnóstico de problemas de la gestión administrativa y lo incorpora en la planificación estratégica de manera participativa?	X		X		X		X		
		Plan Operativo Institucional.	¿En la Entidad, se elabora un plan operativo que permita una mejora en la gestión administrativa desde el área de desarrollo social?	X		X		X		X		
			¿En el plan operativo se considera los estímulos a los trabajadores por parte de la Institución y jefes de área para alcanzar los objetivos y metas propuestas?	X		X		X		X		
		Plan de actividades para el cumplimiento de metas.	¿La gerencia de desarrollo social y trabajadores elaboran un plan de actividades para el cumplimiento de metas?	X		X		X		X		
			¿En el plan de actividades se han considerado capacitaciones a los trabajadores para mejorar la gestión administrativa desde el área de desarrollo social?	X		X		X		X		
		Implementación y conocimiento de los documentos de gestión por todo el personal.	¿La gestión municipal ha implementado los documentos de gestión, estableciendo claramente los objetivos y metas institucionales a mediano y corto plazo?	X		X		X		X		
			¿La entidad ha socializado los documentos de gestión y se han dispuesto los recursos necesarios para el cumplimiento de metas?	X		X		X		X		
	ORGANIZACIÓN	Estructura orgánica	¿La gestión municipal actualiza continuamente la estructura organizacional y funcional?	X		X		X		X		
			¿La administración tiene establecido claramente las jerarquías, logrando que los trabajadores y la organización marchen en la búsqueda de metas comunes?	X		X		X		X		
		Conformación de equipos de trabajo del personal	¿Los directivos promueven el trabajo participativo y en equipo en el ámbito laboral?	X		X		X		X		
			¿En la entidad los servidores públicos realizan un trabajo coordinado y en equipo?	X		X		X		X		
		Personal especializado.	¿La entidad elabora de manera estructurada y funcional un manual de perfiles de puestos con los requisitos y exigencias para un buen desempeño?	X		X		X		X		
			¿La institución cuenta con personal especializado de acuerdo a los perfiles y exigencias que demanda el diseño de cargos?	X		X		X		X		
			¿La entidad realiza una distribución adecuada de los recursos para facilitar el cumplimiento de metas?	X		X		X		X		



	Distribución responsable de los recursos.	¿Los responsables de las áreas de gestión realizan un requerimiento oportuno y una distribución adecuada de los recursos para alcanzar las metas propuestas?	X		X		X		X			
DIRECCIÓN	Supervisión	¿La entidad y jefaturas de las áreas de gestión administrativa supervisan y monitorean la ejecución de los planes de trabajo?	X		X		X		X			
		¿La Gerencia de Desarrollo Social supervisa la gestión administrativa del área en función a las responsabilidades asignadas individualmente y en equipo?	X		X		X		X			
	Liderazgo	¿El liderazgo del alcalde, del gerente y de las diferentes jefaturas propicia identificación institucional e influye positivamente en el logro de los objetivos?	X		X		X		X			
		¿Los trabajadores del área de desarrollo social muestran liderazgo en su desempeño, tomando decisiones que son respaldadas por la jefatura y la gestión?	X		X		X		X			
	Motivación	¿La gestión y jefaturas promueven una motivación constante del personal a través de una comunicación adecuada para alcanzar los objetivos y metas propuestas?	X		X		X		X			
		¿Se motiva al personal a través de capacitaciones, orientaciones y entrenamiento para mejorar la gestión administrativa desde el área de desarrollo social?	X		X		X		X			
	Trabajo en equipo.	¿Se definen en equipo las estrategias y métodos a utilizar en la ejecución de actividades para lograr los objetivos propuestos?	X		X		X		X			
		¿Se realiza un trabajo en equipo y de manera coordinada entre los trabajadores, los gerentes y el responsable de la gestión municipal?	X		X		X		X			
	CONTROL	Evaluación de desempeño del personal.	¿La entidad cuenta con un órgano de control para evaluar las actividades ejecutadas y hacer un balance de los resultados para una buena toma de decisiones en la búsqueda de los objetivos propuestos?	X		X		X		X		
			¿Se evalúa el desempeño del personal y el grado de satisfacción de los usuarios por el servicio y atención que reciben para ser beneficiarios y accesitarios a los programas sociales desde el área de desarrollo social?	X		X		X		X		
Determinación de estándares o metas.		¿En la entidad se determinan con objetividad los entandares o metas para cada una de las áreas de gestión administrativa?	X		X		X		X			
		¿La gestión realiza seguimiento al trabajo administrativo, verificando el desarrollo de actividades y poniendo en marcha acciones de mejora para el cumplimiento de estándares o metas propuestas a través de una buena toma de decisiones?	X		X		X		X			
Capacitación oportuna.		¿La institución capacita oportunamente al personal para brindar un mejor servicio y atención a los ciudadanos desde el área de desarrollo social?	X		X		X		X			
		¿La administración y trabajadores evalúan el impacto que tiene una capacitación oportuna en la atención, servicio al ciudadano y el cumplimiento de metas?	X		X		X		X			
Efectividad y transparencia.		¿La entidad y sus servidores públicos realizan una gestión responsable, asignando los recursos con efectividad y transparencia en las diversas actividades y proyectos para así alcanzar los objetivos propuestos?	X		X		X		X			
		¿La entidad hace un balance de su gestión y el cumplimiento de metas, y los resultados los comunica con transparencia a los trabajadores y ciudadanía en general?	X		X		X		X			

Grado y Nombre del Experto: Mg. Jesús David Távora Huarnizo

Firma del experto :

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Plan de liderazgo transformacional para mejorar la gestión administrativa del área de desarrollo social de la municipalidad distrital de Aramango.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de gestión administrativa.

TESISTA:

Br. : Antonio Vargas Rubio.

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 26 de noviembre del 2021.



Firma/DNI: 41994509
EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Título de la tesis: Plan de liderazgo transformacional para mejorar la gestión administrativa del área de desarrollo social de la municipalidad distrital de Aramango.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VARIABLE 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	PLANEACIÓN	Plan Estratégico Institucional.	¿En la entidad, se realiza planificación estratégica que permita una mejora en la gestión administrativa desde el área de desarrollo social?	X		X		X		X		
			¿La entidad realiza el diagnóstico de problemas de la gestión administrativa y lo incorpora en la planificación estratégica de manera participativa?	X		X		X		X		
		Plan Operativo Institucional.	¿En la Entidad, se elabora un plan operativo que permita una mejora en la gestión administrativa desde el área de desarrollo social?	X		X		X		X		
			¿En el plan operativo se considera los estímulos a los trabajadores por parte de la Institución y jefes de área para alcanzar los objetivos y metas propuestas?	X		X		X		X		
		Plan de actividades para el cumplimiento de metas.	¿La gerencia de desarrollo social y trabajadores elaboran un plan de actividades para el cumplimiento de metas?	X		X		X		X		
			¿En el plan de actividades se han considerado capacitaciones a los trabajadores para mejorar la gestión administrativa desde el área de desarrollo social?	X		X		X		X		
	Implementación y conocimiento de los documentos de gestión por todo el personal.	¿La gestión municipal ha implementado los documentos de gestión, estableciendo claramente los objetivos y metas institucionales a mediano y corto plazo?	X		X		X		X			
		¿La entidad ha socializado los documentos de gestión y se han dispuesto los recursos necesarios para el cumplimiento de metas?	X		X		X		X			
	ORGANIZACIÓN	Estructura orgánica	¿La gestión municipal actualiza continuamente la estructura organizacional y funcional?	X		X		X		X		
			¿La administración tiene establecido claramente las jerarquías, logrando que los trabajadores y la organización marchen en la búsqueda de metas comunes?	X		X		X		X		
		Conformación de equipos de trabajo del personal	¿Los directivos promueven el trabajo participativo y en equipo en el ámbito laboral?	X		X		X		X		
			¿En la entidad los servidores públicos realizan un trabajo coordinado y en equipo?	X		X		X		X		
		Personal especializado.	¿La entidad elabora de manera estructurada y funcional un manual de perfiles de puestos con los requisitos y exigencias para un buen desempeño?	X		X		X		X		
			¿La institución cuenta con personal especializado de acuerdo a los perfiles y exigencias que demanda el diseño de cargos?	X		X		X		X		
	Distribución responsable de los recursos.	¿La entidad realiza una distribución adecuada de los recursos para facilitar el cumplimiento de metas?	X		X		X		X			
		¿Los responsables de las áreas de gestión realizan un requerimiento oportuno y una distribución adecuada de los recursos para alcanzar las metas propuestas?	X		X		X		X			



DIRECCIÓN	Supervisión	¿La entidad y jefaturas de las áreas de gestión administrativa supervisan y monitorean la ejecución de los planes de trabajo?	X	X	X	X		
		¿La Gerencia de Desarrollo Social supervisa la gestión administrativa del área en función a las responsabilidades asignadas individualmente y en equipo?	X	X	X	X		
	Liderazgo	¿El liderazgo del alcalde, del gerente y de las diferentes jefaturas propicia identificación institucional e influye positivamente en el logro de los objetivos?	X	X	X	X		
		¿Los trabajadores del área de desarrollo social muestran liderazgo en su desempeño, tomando decisiones que son respaldadas por la jefatura y la gestión?	X	X	X	X		
	Motivación	¿La gestión y jefaturas promueven una motivación constante del personal a través de una comunicación adecuada para alcanzar los objetivos y metas propuestas?	X	X	X	X		
		¿Se motiva al personal a través de capacitaciones, orientaciones y entrenamiento para mejorar la gestión administrativa desde el área de desarrollo social?	X	X	X	X		
	Trabajo en equipo.	¿Se definen en equipo las estrategias y métodos a utilizar en la ejecución de actividades para lograr los objetivos propuestos?	X	X	X	X		
		¿Se realiza un trabajo en equipo y de manera coordinada entre los trabajadores, los gerentes y el responsable de la gestión municipal?	X	X	X	X		
	CONTROL	Evaluación de desempeño del personal.	¿La entidad cuenta con un órgano de control para evaluar las actividades ejecutadas y hacer un balance de los resultados para una buena toma de decisiones en la búsqueda de los objetivos propuestos?	X	X	X	X	
			¿Se evalúa el desempeño del personal y el grado de satisfacción de los usuarios por el servicio y atención que reciben para ser beneficiarios y accesitarios a los programas sociales desde el área de desarrollo social?	X	X	X	X	
Determinación de estándares o metas.		¿En la entidad se determinan con objetividad los entandares o metas para cada una de las áreas de gestión administrativa?	X	X	X	X		
		¿La gestión realiza seguimiento al trabajo administrativo, verificando el desarrollo de actividades y poniendo en marcha acciones de mejora para el cumplimiento de estándares o metas propuestas a través de una buena toma de decisiones?	X	X	X	X		
Capacitación oportuna.		¿La institución capacita oportunamente al personal para brindar un mejor servicio y atención a los ciudadanos desde el área de desarrollo social?	X	X	X	X		
		¿La administración y trabajadores evalúan el impacto que tiene una capacitación oportuna en la atención, servicio al ciudadano y el cumplimiento de metas?	X	X	X	X		
Efectividad y transparencia.		¿La entidad y sus servidores públicos realizan una gestión responsable, asignando los recursos con efectividad y transparencia en las diversas actividades y proyectos para así alcanzar los objetivos propuestos?	X	X	X	X		
		¿La entidad hace un balance de su gestión y el cumplimiento de metas, y los resultados los comunica con transparencia a los trabajadores y ciudadanía en general?	X	X	X	X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Darwin Isaías Steven Ventura Silva

Firma del experto :


 MAG. ADMINISTRACION DE LA EDUCACION
 Darwin I.S. Ventura Silva
 R.R. Nº 1190-2011-AGUV
 Nº REG. UCV 17

EXPERTO EVALUADOR



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Título de la tesis: Plan de liderazgo transformacional para mejorar la gestión administrativa del área de desarrollo social de la municipalidad distrital de Aramango.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VARIABLE 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	PLANEACIÓN	Plan Estratégico Institucional.	¿En la entidad, se realiza planificación estratégica que permita una mejora en la gestión administrativa desde el área de desarrollo social?	X		X		X		X		
			¿La entidad realiza el diagnóstico de problemas de la gestión administrativa y lo incorpora en la planificación estratégica de manera participativa?	X		X		X		X		
		Plan Operativo Institucional.	¿En la Entidad, se elabora un plan operativo que permita una mejora en la gestión administrativa desde el área de desarrollo social?	X		X		X		X		
			¿En el plan operativo se considera los estímulos a los trabajadores por parte de la Institución y jefes de área para alcanzar los objetivos y metas propuestas?	X		X		X		X		
		Plan de actividades para el cumplimiento de metas.	¿La gerencia de desarrollo social y trabajadores elaboran un plan de actividades para el cumplimiento de metas?	X		X		X		X		
			¿En el plan de actividades se han considerado capacitaciones a los trabajadores para mejorar la gestión administrativa desde el área de desarrollo social?	X		X		X		X		
		Implementación y conocimiento de los documentos de gestión por todo el personal.	¿La gestión municipal ha implementado los documentos de gestión, estableciendo claramente los objetivos y metas institucionales a mediano y corto plazo?	X		X		X		X		
			¿La entidad ha socializado los documentos de gestión y se han dispuesto los recursos necesarios para el cumplimiento de metas?	X		X		X		X		
	ORGANIZACIÓN	Estructura orgánica	¿La gestión municipal actualiza continuamente la estructura organizacional y funcional?	X		X		X		X		
			¿La administración tiene establecido claramente las jerarquías, logrando que los trabajadores y la organización marchen en la búsqueda de metas comunes?	X		X		X		X		
		Conformación de equipos de trabajo del personal	¿Los directivos promueven el trabajo participativo y en equipo en el ámbito laboral?	X		X		X		X		
			¿En la entidad los servidores públicos realizan un trabajo coordinado y en equipo?	X		X		X		X		
		Personal especializado.	¿La entidad elabora de manera estructurada y funcional un manual de perfiles de puestos con los requisitos y exigencias para un buen desempeño?	X		X		X		X		
			¿La institución cuenta con personal especializado de acuerdo a los perfiles y exigencias que demanda el diseño de cargos?	X		X		X		X		
		Distribución responsable de los recursos.	¿La entidad realiza una distribución adecuada de los recursos para facilitar el cumplimiento de metas?	X		X		X		X		
			¿Los responsables de las áreas de gestión realizan un requerimiento oportuno y una distribución adecuada de los recursos para alcanzar las metas propuestas?	X		X		X		X		
	IRECCION	Supervisión	¿La entidad y jefaturas de las áreas de gestión administrativa supervisan y monitorean la ejecución de los planes de trabajo?	X		X		X		X		



CONTROL	Liderazgo	¿La Gerencia de Desarrollo Social supervisa la gestión administrativa del área en función a las responsabilidades asignadas individualmente y en equipo?	X		X		X		X		
		¿El liderazgo del alcalde, del gerente y de las diferentes jefaturas propicia identificación institucional e influye positivamente en el logro de los objetivos?	X		X		X		X		
			¿Los trabajadores del área de desarrollo social muestran liderazgo en su desempeño, tomando decisiones que son respaldadas por la jefatura y la gestión?	X		X		X		X	
		Motivación	¿La gestión y jefaturas promueven una motivación constante del personal a través de una comunicación adecuada para alcanzar los objetivos y metas propuestas?	X		X		X		X	
			¿Se motiva al personal a través de capacitaciones, orientaciones y entrenamiento para mejorar la gestión administrativa desde el área de desarrollo social?	X		X		X		X	
		Trabajo en equipo.	¿Se definen en equipo las estrategias y métodos a utilizar en la ejecución de actividades para lograr los objetivos propuestos?	X		X		X		X	
	¿Se realiza un trabajo en equipo y de manera coordinada entre los trabajadores, los gerentes y el responsable de la gestión municipal?		X		X		X		X		
	Evaluación de desempeño del personal.	¿La entidad cuenta con un órgano de control para evaluar las actividades ejecutadas y hacer un balance de los resultados para una buena toma de decisiones en la búsqueda de los objetivos propuestos?	X		X		X		X		
		¿Se evalúa el desempeño del personal y el grado de satisfacción de los usuarios por el servicio y atención que reciben para ser beneficiarios y accesitarios a los programas sociales desde el área de desarrollo social?	X		X		X		X		
	Determinación de estándares o metas.	¿En la entidad se determinan con objetividad los entandares o metas para cada una de las áreas de gestión administrativa?	X		X		X		X		
		¿La gestión realiza seguimiento al trabajo administrativo, verificando el desarrollo de actividades y poniendo en marcha acciones de mejora para el cumplimiento de estándares o metas propuestas a través de una buena toma de decisiones?	X		X		X		X		
	Capacitación oportuna.	¿La institución capacita oportunamente al personal para brindar un mejor servicio y atención a los ciudadanos desde el área de desarrollo social?	X		X		X		X		
		¿La administración y trabajadores evalúan el impacto que tiene una capacitación oportuna en la atención, servicio al ciudadano y el cumplimiento de metas?	X		X		X		X		
	Efectividad y transparencia.	¿La entidad y sus servidores públicos realizan una gestión responsable, asignando los recursos con efectividad y transparencia en las diversas actividades y proyectos para así alcanzar los objetivos propuestos?	X		X		X		X		
		¿La entidad hace un balance de su gestión y el cumplimiento de metas, y los resultados los comunica con transparencia a los trabajadores y ciudadanía en general?	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Isaí Terrones Juape

Firma del experto :



Mg. Isaí Terrones Juape
DIRECTOR
C.M. Nº 104322302



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Plan de liderazgo transformacional para mejorar la gestión administrativa del área de desarrollo social de la municipalidad distrital de Aramango.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de gestión administrativa.

TESISTA:

Br. : Antonio Vargas Rubio.

DECISIÓN:

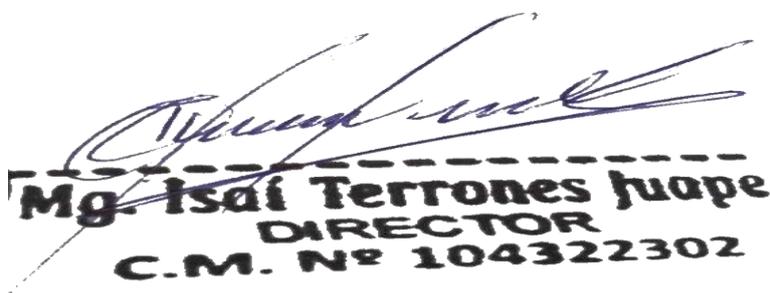
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 26 de noviembre de 2021.



Mg. Isai Terrones Juape
DIRECTOR
C.M. N° 104322302

Firma/DNI 43223032

EXPERTO



TÍTULO:

PROGRAMA DE LIDERAZGO TRASFORMACIONAL

I.- DATOS INFORMATIVOS

- 1.1 Institución : Municipalidad distrital de Aramango
1.2 Población beneficiaria : Trabajadores de la Municipalidad.
1.3 Duración del programa : Aplicación de 5 sesiones
1.4 Responsable de la ejecución : El investigador

II. INTRODUCCIÓN

La propuesta de proponer el programa la implementación y aplicación de un programa de liderazgo transformacional, en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Aramango provincia de Bagua, región Amazonas, nace por la preocupación de ver la mejora en la gestión administrativa del área de desarrollo social de dicha municipalidad. Consideramos que el tema de nuestro estudio resulta ser de suma importancia, debido a que, en toda actividad que desarrolla la persona, es importante que exista una buena atención, de tal manera que se pueda desarrollar las diferentes actividades dentro de la tranquilidad, la comprensión, dentro de un trato digno y legal. Creemos con la aplicación del programa lograremos mejorar la gestión administrativa.

III. OBJETIVOS

3.1 Objetivo general

Diseñar, implementar y aplicar un programa de liderazgo transformacional, para mejorar la gestión administrativa del área de desarrollo social de la Municipalidad distrital de Aramango.

3.2 Objetivos específicos

- ✓ Identificar el liderazgo transformacional de la municipalidad y la gestión administrativa del área de desarrollo social en la municipalidad.
- ✓ Realizar la aplicación del programa para mejorar la gestión administrativa de la municipalidad de Aramango.
- ✓ Evaluar el programa de liderazgo y la gestión administrativa en el área de desarrollo social de la municipalidad.



IV. MARCO TEÓRICO

La teoría que sustenta el programa de liderazgo transformacional con el objetivo de mejorar la gestión administrativa en el área de desarrollo social de la Municipalidad de Aramango se sustentan en las siguientes teorías, enfoque y definiciones de los siguientes autores:

La Teoría del Rango Total de Bass (1985), definió “el liderazgo espacialmente para que los trabajadores usen el poder, generando aspectos positivos de desempeño y aspiraciones alcanzables. Está bien. ¿Por qué el autor afirma que existe un liderazgo transaccional y transformacional? Entendiéndose al liderazgo como algo apropiado en muchas relaciones que se generan con los trabajadores de diferentes organizaciones”.

La teoría del cambio organizacional sustentada por (González Baciles et al., 2020, p. 28), expresa “Los administradores deben balancear la necesidad de mejorar la forma en que una organización opera actualmente, con su necesidad de cambiar para responder a nuevos hechos no anticipados” (p.28), por lo que la gestión administrativa es un proceso único y ordenado que se realizar únicamente a través de la organización.

En el transcurrir del tiempo, aparece este nuevo paradigma de liderazgo, al inicio surge con Burns (1978) posteriormente es Bass (1985) quien recoge el planteamiento de Burns, y lo pone en práctica generando una línea de investigación en torno a lo que se ha llamado “Liderazgo Transformacional”, a pesar de que algunos puristas del idioma español, han señalado que la traducción correcta sería transformador o en su defecto transformacional.

Según Bryman (1996) el liderazgo transformacional se sitúa dentro de los nuevos enfoques sobre el liderazgo, con una connotación orientada a la participación y flexibilidad en la organización. Abandonando las teorías del súper hombre y su fuente de influencia se centra más en dar significado a la tarea. De este modo, la visión, la cultura y el compromiso pasan a ser sus dimensiones teóricas más esenciales.



Liderazgo transformacional según Leithwood.

Otro de los investigadores referente al tema de liderazgo transformacional, tenemos a Kennet Leithwood y su equipo (1999) quienes, en el centro para el desarrollo del liderazgo en el Instituto de Estudios de Educación de Ontario, son quienes han relacionado mejor la modalidad “transformacional” como la adecuada al movimiento de las organizaciones educativas que aprenden.

Leithwood (1994) estimó que: Ante los desafíos en que se encuentran las escuelas y a los que deberán enfrentarse en el futuro, el liderazgo “instructivo” se ha ido agotando y ha quedado insuficiente, siendo más adecuada la imagen “transformadora”: “esta teoría es potencialmente más poderosa y sugestiva como descripción de liderazgo eficiente en el contexto de reestructuración de la escuela”, afirma (p. 37)

V. METODOLOGÍA

a. Técnicas

En el desarrollo del programa se utilizará las siguientes técnicas:

- Exposición de contenidos
- Dialogo
- Recepción de opiniones
- Debate
- Conclusiones y sugerencias.

b. Métodos utilizados

Se realizará el método analítico para analizar información de teorías que sustentan el programa de liderazgo transformacional.

VI. DESARROLLO DEL PROGRAMA

El programa tendrá una duración de 5 semanas, en el cual se ejecutarán 5 sesiones, dirigidas a los trabajadores de la municipalidad del distrito de Aramango, Provincia de Bagua, departamento de Amazonas, donde estamos centrando nuestra investigación. El programa se divide en tres fases:



1. Fase de sensibilización: La sensibilización se realizará a los trabajadores de la municipalidad de Aramango al inicio de la aplicación del programa de liderazgo transformacional.
2. Fase de aplicación: la aplicación de la propuesta se realizará luego de haber realizado la fase de sensibilización de acuerdo a la aplicación de las sesiones establecidas.
3. Fase de evaluación: Al finalizar la aplicación del programa, se evaluará la participación de los responsables y las distintas fases de ejecución.

ACTIVIDAD	S1	S2	S3	S4	S5
Innovación de estrategias de contenidos laborales					
Estrategias de prevención de riesgos					
Orientaciones referentes a la ejecución de actividades					
Formación de equipos de trabajo					
Estrategias de orientación hacia el trabajo					

ESQUEMA DEL PROGRAMA DE LIDERAZGO





VALIDACIÓN DE PROPUESTA

(JUICIO DE EXPERTOS)

FICHA DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL ÁREA DE DESARROLLO SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ARAMANGO.

Yo, Darwin Isaías Steven Ventura Silva, con Grado Académico de Magister en la Administración de la educación en la Universidad Cesar Vallejo.

Hago constar que he leído y revisado el Plan de Liderazgo Transformacional para mejorar la Gestión Administrativa del área de Desarrollo Social de la Municipalidad Distrital de Aramango, correspondientes a la Tesis del mismo nombre, de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura, Título, Datos informativos, Introducción, Objetivos, Marco teórico, Metodología, y el Desarrollo del programa.

La propuesta corresponde a la tesis: “Plan de Liderazgo Transformacional para mejorar la Gestión Administrativa del área de Desarrollo Social de la Municipalidad Distrital de Aramango”

a. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	X		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	X		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	X		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	X		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	X		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	X		
7	Pertinencia de la propuesta con el diagnóstico del problema	X		



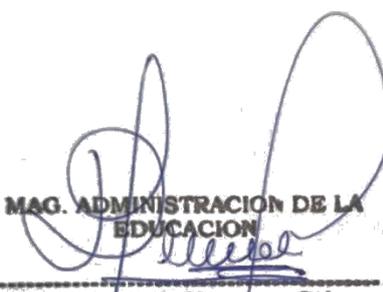
b. Pertinencia con la aplicación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	X		
2	Soluciona el problema de la investigación	X		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	X		
4	Es viable en su aplicación	X		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	X		

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:

Después de haber revisado la propuesta, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá mejorar la gestión administrativa.



MAG. ADMINISTRACION DE LA EDUCACION
Darwin I.S. Ventura Silva
R.R. Nº 1190-2014-UCV
Nº REG. UCV 17

EXPERTO



VALIDACIÓN DE PROPUESTA

(JUICIO DE EXPERTOS)

FICHA DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL ÁREA DE DESARROLLO SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ARAMANGO.

Yo, Jesús David Távora Huarnizo, con Grado Académico de Magister en la Administración de la educación en la Universidad Cesar Vallejo.

Hago constar que he leído y revisado el Plan de Liderazgo Transformacional para mejorar la Gestión Administrativa del área de Desarrollo Social de la Municipalidad Distrital de Aramango, correspondientes a la Tesis del mismo nombre, de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura, Título, Datos informativos, Introducción, Objetivos, Marco teórico, Metodología, y el Desarrollo del programa.

La propuesta corresponde a la tesis: “Plan de Liderazgo Transformacional para mejorar la Gestión Administrativa del área de Desarrollo Social de la Municipalidad Distrital de Aramango”

a. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	X		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	X		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	X		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	X		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	X		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	X		
7	Pertinencia de la propuesta con el diagnóstico del problema	X		



b. Pertinencia con la aplicación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	X		
2	Soluciona el problema de la investigación	X		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	X		
4	Es viable en su aplicación	X		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	X		

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:

Después de haber revisado la propuesta planteada, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá que los trabajadores tengan una buena atención, de tal manera que se pueda desarrollar las diferentes actividades.

Firma/DNI: 41994509

EXPERTO



VALIDACIÓN DE PROPUESTA

(JUICIO DE EXPERTOS)

FICHA DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL ÁREA DE DESARROLLO SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ARAMANGO.

Yo, Isaí Terrones Juape, con Grado Académico de Magister de la educación en la Universidad Cesar Vallejo.

Hago constar que he leído y revisado el Plan de Liderazgo Transformacional para mejorar la Gestión Administrativa del área de Desarrollo Social de la Municipalidad Distrital de Aramango, correspondientes a la Tesis del mismo nombre, de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura, Título, Datos informativos, Introducción, Objetivos, Marco teórico, Metodología, y el Desarrollo del programa.

La propuesta corresponde a la tesis: “Plan de Liderazgo Transformacional para mejorar la Gestión Administrativa del área de Desarrollo Social de la Municipalidad Distrital de Aramango”

a. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	X		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	X		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	X		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	X		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	X		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	X		
7	Pertinencia de la propuesta con el diagnóstico del problema	X		



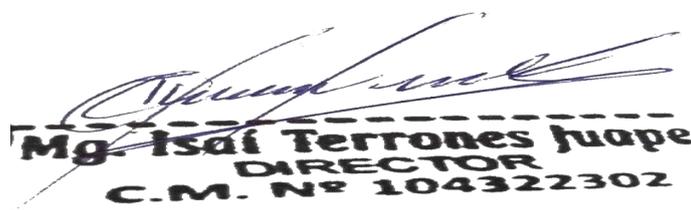
b. Pertinencia con la aplicación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	X		
2	Soluciona el problema de la investigación	X		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	X		
4	Es viable en su aplicación	X		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	X		

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:

Después de haber revisado la propuesta, se procedió a validarla teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá que los trabajadores desarrollen sus actividades dentro de la tranquilidad, la comprensión, dentro de un trato digno y legal y por ende mejorar la gestión administrativa.



Mg. Isai Terrones Juape
DIRECTOR
C.M. Nº 104322302

Firma/DNI 43223032

EXPERTO



Anexo 5

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ARAMANGO	20220669603
Nombre del Titular o Representante legal:	NILDER RUBIO LOZANO
DNI:	41325269

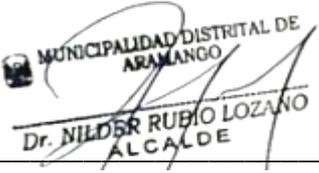
Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación:	
Programa de liderazgo transformacional para mejorar la gestión administrativa del área de desarrollo social de la municipalidad distrital de Aramango	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Antonio Vargas Rubio	DNI: 42140884

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Aramango, 26 de Noviembre del 2021.

Firma: 
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ARAMANGO
Dr. NILDER RUBIO LOZANO
ALCALDE

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “ f ” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: PROGRAMA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL ÁREA DE DESARROLLO SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ARAMANGO

Autor: Antonio Vargas Rubio

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES				
<p>Problema General</p> <p>La Gestión Administrativa poco oportuna y deficiente que se viene realizando en la Municipalidad Distrital de Aramango, significa pérdida de oportunidades para la población en pobreza y pobreza extrema en el acceso con iguales oportunidades a los diferentes servicios y programas sociales. Frente a la problemática descrita se plantea la siguiente interrogante ¿De qué manera un plan de liderazgo transformacional ayudará en la Gestión Administrativa del Área de Desarrollo</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Proponer un plan de Liderazgo Transformacional para mejorar la Gestión Administrativa en el área de Desarrollo Social de la Municipalidad Distrital de Aramango, Provincia Bagua, Región Amazonas</p> <p>Objetivo Específico 1</p> <p>Identificar el nivel de la Gestión Administrativa en el área de Desarrollo Social de la Municipalidad Distrital de Aramango, Provincia Bagua, Región Amazonas.</p> <p>Planificar y elaborar la propuesta de un</p>	<p>Si planteamos la propuesta del plan de Liderazgo Transformacional I mejorará la Gestión Administrativa en el área de Desarrollo Social de la Municipalidad Distrital de Aramango, Provincia Bagua, Región Amazonas.</p> <p>Si no planteamos la propuesta del plan de Liderazgo Transformacional I no mejorará la Gestión Administrativa en el área de Desarrollo Social de la Municipalidad Distrital de Aramango,</p>	Variable 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valores	Niveles y Rango
			Carisma o influencia Idealizada	<ul style="list-style-type: none"> - Vivencia valores y actitudes positivas. - Sentirse feliz de trabajar en equipo. - Desarrolla el sentido del deber. - Interés por el grupo objetivo y no personal. - Considera los aspectos morales y éticos. - Demuestra autoridad y confianza. - Importancia de la misión común. 	1 - 5	<p><u>Ordinal</u></p> <p>Definitivamente Si (4)</p> <p>Probablemente Si (3)</p> <p>A veces (2)</p> <p>Probablemente No (1)</p>	<p>Alto (81-120)</p> <p>Medio (41-80)</p> <p>Bajo (0-40)</p>
Motivación inspiradora	<ul style="list-style-type: none"> - Optimismo sobre el futuro. - Hablar entusiastamente. - Presenta convincente visión. - Expresar confianza. 	6 - 10					



<p>Social de la Municipalidad Distrital de Aramango, Provincia Bagua, Región Amazonas?</p> <p>Problema Específico 1 ¿Cuál es el Nivel de conocimiento sobre el liderazgo transformacional por parte de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aramango, Provincia Bagua, Región Amazonas?</p> <p>Problema Específico 2 ¿Cómo un Plan de Liderazgo Transformacional, mejorará la gestión administrativa en el área de Desarrollo Social de la Municipalidad Distrital de Aramango, Provincia Bagua, Región Amazonas?</p> <p>Problema Específico 3 ¿Cuál es el nivel de conocimiento de liderazgo transformacional después de la aplicación del Plan de Acción?</p>	<p>plan de Liderazgo Transformacional para mejorar la Gestión Administrativa en el área de Desarrollo Social de la Municipalidad Distrital de Aramango, Provincia Bagua, Región Amazonas.</p> <p>Evaluar plan de Liderazgo Transformacional para mejorar la Gestión Administrativa en el área de Desarrollo Social de la Municipalidad Distrital de Aramango, Provincia Bagua, Región Amazonas.</p>	<p>Provincia Bagua, Región Amazonas.</p>	<p>Estimulación intelectual</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nuevas formas de enfocar los problemas. - Diferentes perspectivas para solucionar problemas - Me hace ver problemas de diversos ángulos. - Sugiere nuevas formas de afrontar el trabajo. 	11 - 15			
			<p>Consideración individualizada</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dedicar tiempo - Trata bien. - Considera - Ayuda 	16 - 20			
			Variable 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valores	Niveles Y Rango
			Planeación	<ul style="list-style-type: none"> - Plan Estratégico Institucional. - Plan Operativo Institucional. - Plan de actividades para el cumplimiento de metas. - Implementación y conocimiento de los documentos de gestión por todo el personal. 	1 - 8	<p><u>Ordinal</u></p> <p>Definitivamente Si (4)</p> <p>Probablemente Si (3)</p> <p>A veces (2)</p> <p>Probablemente No (1)</p>	<p>Alto (101-1)</p> <p>Medio (64-100)</p> <p>Bajo (27-63)</p>
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> - Estructura orgánica - Conformación de equipos de trabajo del personal. - Personal especializado. - Distribución 	9 - 16		



			responsable de los recursos.			
			Dirección - Supervisión - Liderazgo - Motivación - Trabajo en Equipo	17 - 24		
			Control - Evaluación de desempeño del personal. - Determinación de estándares o metas. - Capacitación oportuna. - Efectividad y Transparencia.	25 - 32		
				Metodología	Población, muestra y muestreo	Técnica e instrumentos
				Tipo de investigación : Básico, no experimental Tipo: Descriptiva - Propositiva Método: Inductivo Línea de investigación : Reforma y modernización del estado.	Población: 20 Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Aramango. Muestra: La muestra es la totalidad de trabajadores del área de Desarrollo Social de la Municipalidad Distrital de Aramango. Muestreo: No Probabilístico.	Varia 1: Técnica: La encuesta Instrumento: Cuestionario Variable 2: Técnica: La encuesta Instrumento: Cuestionario