



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión administrativa y liderazgo transformacional en
servidores de la Sub Gerencia de Residuos Sólidos de una
municipalidad provincial de Amazonas**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Chavez Montenegro, Angelita del Rosario (ORCID: 0000-0003-4378-037X)

ASESOR:

Dr. Centurion Larrea Angel Johel (ORCID: 0000-0002-7169-7680)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Agradezco a Dios quien me ha guiado y me ha dado la fortaleza para seguir adelante; a mis padres Angel y Rosalina; a mis hijos Aiko, Mathias y Camila por ser mi mayor motivo para seguir adelante y siempre están a mi lado brindándome su apoyo incondicional para hacer de mí un gran ser humano.

Agradecimiento

A la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo; a mi asesor de tesis, Dr. Centurión Larrea Ángel Johel por su apoyo incondicional a lo largo de la elaboración del presente trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula	ii
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	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 muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV.RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	23
VI.CONCLUSIONES	29
VII.RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS.....	36

Índice de tablas

Tabla 1	Nivel del liderazgo transformacional en una municipalidad provincial de Amazonas.....	18
Tabla 2	Prueba de normalidad de resultados	20
Tabla 3	Relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y la gestión administrativa.....	21
Tabla 4	Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en una municipalidad provincial de Amazonas	22

Índice de figuras

Figura 1	Diagrama del diseño de la investigación.....	14
Figura 2	Nivel de la gestión administrativa en una municipalidad provincial de Amazonas	19

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en una municipalidad provincial de Amazonas; fue de tipo básica con un diseño correlacional de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 48 colaboradores de la mencionada institución, encontrándose como resultados un coeficiente de correlación de Rho Spearman =0,826 el cual indicó que la correlación fue considerable y tuvo una dirección positiva. Asimismo, el grado de significancia, que se ha obtenido fue de 0.000, siendo dicho valor $<0,05$, por lo consiguiente, se concluyó que existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en una municipalidad provincial de Amazonas. Esto implica que mientras los directivos y jefes mantengan un liderazgo transformacional basado en la influencia idealizada, la motivación inspiracional, la estimulación emocional y la consideración individualizada, la gestión administrativa será percibida como eficiente y eficaz, logrando que la planeación, organización, dirección y control tengan los resultados esperados para cumplir los objetivos de la entidad.

Palabras clave: Liderazgo, gestión de recursos, desempeño, recursos humanos

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between transformational leadership and administrative management in a provincial municipality of Amazonas; it was of a basic type with a cross-sectional correlational design. The sample consisted of 48 collaborators of the aforementioned institution, and the results showed a correlation coefficient of Rho Spearman = 0.826, which indicates that the correlation is considerable and has a positive direction. Likewise, the degree of significance obtained was 0.000, being this value <0.05 , therefore, it was concluded that there is a relationship between transformational leadership and administrative management in a Provincial Municipality of Amazonas. This implies that as long as managers and chiefs maintain transformational leadership based on idealized influence, inspirational motivation, emotional stimulation and individualized consideration, administrative management will be perceived as efficient and effective, achieving that planning, organization, direction and control have the expected results to meet the objectives of the entity.

Keywords: Leadership, resource management, performance, human resources

I. INTRODUCCIÓN

Los líderes a lo largo de la historia han jugado un rol importante en el progreso y desarrollo de la comunidad, así como el de sus organizaciones. Es por ello que Opatha (2020), menciona la necesidad de una expresión asertiva de liderazgo dentro de una organización. Es decir, se debe reflejar en el trabajo conjunto, la buena relación con los colaboradores manteniendo una sensación de comunidad con el objeto de estimular las capacidades de los subordinados y por ende el servicio que se ofrece a la colectividad para cumplir con los objetivos del equipo. También, cabe precisar que, el liderazgo dentro de una institución, cumple un rol importante; ya que, mantiene un vínculo estrecho con el talento o recurso humano para el buen desarrollo organizacional. Por lo tanto, al lograr un óptimo desarrollo del liderazgo dentro de una empresa, se estará siguiendo la línea de responsabilidad social universitaria con el fortalecimiento de la democracia, ciudadanía y cultura de paz, asimismo logrando los objetivos de desarrollo sostenible reduciendo la brecha de igualdad de género y discriminación que ayudará a fortalecer la paz, justicia y construir instituciones sólidas mediante alianzas para lograr los objetivos.

En ese sentido, Hambleton et al. (2021), argumentan que en Reino Unido, el desempeño de sus autoridades no solo se desarrolla como una sola comuna al mando de sus altas esferas de poder, sino que trabajan de manera descentralizada y bajo el mando de un líder comunal para replicar el fin supremo y lograr el desarrollo de cada provincia.

En cambio, los países latinos, han sido ajenos a estos cambios; ya que, se da una mínima importancia a que los líderes gerenciales desarrollen vínculos personales y sociales con los empleados; es por ello que Trullen y Bonache, (2022), menciona en su artículo que en México se sigue persiguiendo un liderazgo tradicional y paternalista, en el cual no se realizan evaluaciones para determinar su nivel de desempeño y tampoco se mide el nivel de comunicación entre líderes y subordinados, siendo estas acciones cuestionables, porque al contrario, el liderazgo busca potencializar a su equipo para desarrollar sus dudas, iniciativas e implementar como pruebas piloto sus propuestas de mejora de tal modo que se logre fomentar la responsabilidad social, espíritu de equipo, desarrollo persona y principalmente las iniciativas en la toma de decisiones.

A nivel nacional, se presenta falta de liderazgo, ya que en numerosas ocasiones los gobernantes se han visto cuestionados por su lenta actitud y tardías respuestas; es por ello que Baltazar (2020), menciona en su informe que el Perú se encuentra en una fuerte crisis, causada principalmente por la corrupción, la falta de liderazgo de las autoridades y la lucha de poderes; es decir, el liderazgo se ha visto opacado. Asimismo, en la gestión gubernamental peruana se ha hecho una pésima distribución de los recursos que recoge el Estado a través de diferentes fuentes; por consiguiente, el desarrollo de los objetivos nacionales no se ha logrado realizar en su mayor porcentaje.

A nivel local, se ha observado que los recursos humanos administrativos que se desempeñan en la administración pública de Amazonas, muestran serias falencias en cuanto a eficiencia y eficacia al momento de desarrollar sus actividades, dichas deficiencias no satisfacen las necesidades de los ciudadanos y ciudadanas, en donde finalmente generan una serie de críticas, marchas, protestas, etc., contribuyendo así a una relación interna y externa totalmente deficiente. Adicionalmente, no se están logrando las metas establecidas al iniciar un período, dando lugar a comentarios relacionados con la incapacidad para gestionar, sin embargo la realidad es que existe un liderazgo ineficaz por parte de los servidores o autoridades públicas que no contribuyen al buen manejo de los recursos en servicio de la comunidad y a la mejora de la imagen que mantiene la institución frente a la misma.

En una municipalidad provincial de Amazonas, específicamente en el área de residuos Sólidos el tema de liderazgo no se ve reflejada en el trabajo conjunto de las personas que están a su cargo, en especial del que lidera la gerencia, debido a que existe malas gestiones, mal servicio y un enfoque mal tomado de liderazgo en la gestión pública; es decir el liderazgo se ve opacado de manera negativa y se ve reflejado en las críticas de la gestión que este presenta. Es por ello que, llevando el tema de liderazgo asociado a la entidad pública de este lugar y sabiendo que existe una subordinación en la gerencia, se pretendió lograr identificar a un responsable (líder) para dirigir al equipo humano que queda a su disposición y es así de esta manera que se contribuirá al alcance de objetivos, metas y a la optimización de los servidores públicos y de los servicios que prestan. Igualmente, la gerencia amazonense, necesita contar con grandes

líderes que consigan o conserven un ambiente laboral agradable, caracterizado por el compañerismo, seguridad y decoro, lo que a la vez constituye grandes oportunidades y fortalezas institucionales, que no solo permita proyectar una imagen interna adecuada, sino que también sea la externa. Por ello se plantea lo siguiente ¿Existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en la Gerencia de Residuos Sólidos de una municipalidad provincial de Amazonas, 2022?

Es así que la investigación se justifica teóricamente porque las variables de estudio se sustentan en antecedentes y enfoques de otros investigadores que complementan el estudio. Metodológicamente porque presenta instrumentos de recolección, los cuales han sido validados y sometidos a una prueba de confiabilidad y pueden ser usados por futuros investigadores. A nivel práctico porque proporciona información que las autoridades de la organización pueden usar para mejorar en su gestión y liderazgo organizacional. A nivel social porque la investigación se realizó en la subgerencia de los residuos sólidos, en el que se brindó el diagnóstico de la gestión administrativa y el liderazgo transformacional para que los gerentes puedan seguir mejorando e influyendo de manera positiva en sus colaboradores y de esta manera, impulsar una gestión de residuos sólidos sea más eficiente, lo que beneficiará a los ciudadanos.

Como objetivo general se buscó determinar la relación entre el Liderazgo transformacional y la gestión administrativa en una municipalidad provincial de Amazonas, 2022. Y como objetivos específicos: diagnosticar la situación actual del liderazgo que se viene ejecutando en una municipalidad provincial de Amazonas, diagnosticar la situación actual de la gestión administrativa que se viene ejecutando en una municipalidad provincial de Amazonas y evaluar la relación que existe entre las dimensiones del liderazgo transformacional y la gestión administrativa de una municipalidad provincial de Amazonas.

En cuanto a la hipótesis de la investigación resultó de la siguiente forma H0: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en la Gerencia de Residuos Sólidos de una municipalidad provincial de Amazonas, 2022 y H1 no existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en la Gerencia de Residuos Sólidos de una municipalidad provincial de Amazonas, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En este apartado la investigación muestra los antecedentes, bases teóricas y definiciones de los principales conceptos que intervienen en el estudio. Lo cual se ha considerado investigaciones actuales y argumentos relacionados a las variables de estudio. Por lo tanto, se está identificando las variables y el fin que contiene el trabajo; es decir se está tomando en consideración los objetivos, metodología, resultados y conclusiones que tuvo el autor.

Es así que, se inicia con la presentación de los antecedentes internacionales, los cuales está Botelho (2021), quién realizó su investigación con el fin de determinar la relación entre el sistema de gestión del desempeño (SGD) y el liderazgo transformacional como políticas de implementación en el área de RRHH. La investigación aplicó una metodología cuantitativa con un diseño experimental para terminar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión del desempeño en el área de RR.HH., aplicando un cuestionario a 45 colaboradores de la empresa. Como resultado encontró que existe una diferencia estadísticamente significativa en el desempeño después de haber aplicado una política de liderazgo transformacional. Concluyendo que el sistema de gestión del rendimiento es un proceso inseparable del sistema de liderazgo transformacional de una organización, en el que la coherencia entre estos dos elementos es un factor crítico de éxito.

Abelha et al. (2018), con el propósito de investigar la influencia de los factores contextuales organizacionales y las características individuales en la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral. La investigación fue cuantitativa, con datos recolectados a través de cuestionarios electrónicos, respondida por 166 individuos de diferentes tipos de organizaciones, áreas de formación profesional y género, aplicando posteriormente análisis de regresión secuencial. Los resultados indicaron que la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral está moderada por el género de los seguidores, siendo más fuerte para las seguidoras. La relación no se ve afectada por el área de formación profesional de los seguidores, ni por el tipo de organización. Como conclusión, el estudio mostró la importancia de los estados afectivos individuales en la satisfacción de los colaboradores.

Veloso et al. (2018), con el objetivo de examinar el efecto mediador de los atributos de liderazgo transformacional de los docentes en su inteligencia cultural y la salud organizacional de las escuelas secundarias en Kuala Lumpur. Utilizando un diseño cuantitativo, se administró un cuestionario de encuesta a 476 docentes en Kuala Lumpur. Los resultados de la encuesta se analizaron mediante la técnica PLS-SEM con el software SmartPLS, que estableció los efectos directos de la inteligencia cultural en el liderazgo transformacional y la salud organizacional. Además, se determinó que el liderazgo transformacional tenía un efecto directo en la salud organizacional. Concluyendo que la evaluación del modelo estructural reveló que el liderazgo transformacional tiene un efecto mediador sobre la inteligencia cultural de los líderes escolares y la salud organizacional de las escuelas secundarias.

De Gennaro (2018), con el propósito de examinar si la falta de continuidad y planificación a largo plazo se asocia significativamente con el liderazgo transformacional y la calidad de gestión administrativa en el sector público. La investigación fue un estudio teórico que consideró los cambios repentinos en el gobierno desde una perspectiva conductual, analizando un caso extremo de rotación política y organizativa. Encontrando como resultados que los gestores públicos, ante el cambio constante, actúan como líderes transformacionales y tienen el objetivo de apalancarse en las motivaciones intrínsecas para que el cambio sea aceptado y, más aún, para que se perciba como una ventaja para la gestión administrativa. Concluyendo que cuando los funcionarios públicos practican un liderazgo transformacional, se evidencia una óptima gestión administrativa.

A continuación, se presentan los antecedentes nacionales donde, Guzman, (2022), ha tenido como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa; donde la investigación utilizada fue de tipo básico, método científico, deductivo y de alcance descriptivo – correlacional no experimental. La técnica que utilizó fue encuesta, teniendo como instrumento el cuestionario aplicado a 35 trabajadores de una empresa. Donde obtuvo como resultados que el liderazgo transformacional está relacionado de manera positiva con la gestión administrativa que se aplica en la empresa, encontrando un coeficiente de correlación de 0,636 y un valor sig. valor de

$p=0.000$, dichos resultados demostraron una relación de intensidad fuerte. Concluyendo que el liderazgo transformacional influye significativamente en la gestión administrativa, y que, si estas dos variables son positivas, la empresa tendrá una mayor probabilidad de cumplir sus objetivos.

Macavilca (2019), en su estudio buscó relacionar la gestión administrativa y el liderazgo transformacional; la investigación fue de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, de diseño no experimental, transversal, no experimental. Consecutivamente realizó una encuesta donde recopiló los datos mediante un cuestionario aplicado a 64 colaboradores; obtuvo como resultados que existe relación entre las variables gestión administrativa y el liderazgo transformacional directivo en las I.E. de la zona sur evaluadas (Rho de Spearman = 0.825; sig.= 0.000). Concluyendo que la gestión administrativa influye en el liderazgo transformacional que desarrollan los jefes y directivos en sus subordinados.

Otro estudio el cual fue aplicado y difundido por Ortiz (2018), realizó una investigación con el fin de encontrar relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa. La metodología que realizó fue una investigación descriptiva correlacional, la técnica empleada para el desarrollo del estudio fue la encuesta y el instrumento empleado para la recolección de la información fue el cuestionario aplicado a 28 colaboradores. El resultado que encontró a través de la correlación de Tau c de Kendall, fue una correlación de 0.558 con un p valor de 0.000, evidenciando la existencia de la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa, concluyendo que existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa.

Por otro lado, Choque (2020), en su trabajo de investigación con el objeto de terminar la relación del liderazgo transformacional y la gestión administrativa. Utilizó una encuesta y un cuestionario como técnica e instrumentos respectivamente, aplicado a 85 colaboradores. Encontrando como resultados que existe relación positiva y significativa entre las variables de estudio ($\rho=0,858$ $P=0.000<0.05$) en las I.E. de las redes en estudio de Ate. Concluyendo que el liderazgo transformacional guarda relación con la gestión administrativa y que las dos variables dependen entre sí, y que al aplicar ambas variables de manera positiva, los subordinados tienen un mejor desempeño.

Entre las teorías relacionadas con el estudio, se presenta, en apoyo a la variable uno, la teoría de la gestión administrativa propuesta por Fayol (1995) como guía indispensable para la productividad de las personas. Esta teoría se utiliza para que la estructura, la división del trabajo y los poderes correspondientes dentro de una organización sean lo más eficientes posible. Es un modelo sencillo que propone una interacción entre la dirección de la empresa y sus subordinados. Esta propuesta contiene conceptos que casi todas las empresas pueden aplicar y adaptar a su gestión (Rounaghi et al., 2021).

Fayol (1995) se basó en 14 principios de gestión, que la dirección de la empresa debe interactuar con sus subordinados bajo las siguientes condiciones básicas: Planificar, organizar, dirigir y controlar, asimismo trató de desarrollar una teoría de la gestión destinada a aumentar la eficiencia para fortalecer la economía, prefiriendo el conocimiento y la experiencia a la tradición. Sin embargo, se centró en la gestión global de la empresa más que en las tareas individuales que conlleva la realización de las actividades de una empresa. Fayol (1995) se centró en las interacciones sociales generales. También se centró en la dirección y coordinación de toda la organización, que es responsabilidad del alto directivo (Ibrar, 2021; Lee, 2018).

La principal contribución de Fayol (1995) fue tratar de desarrollar un enfoque que ayudara a los altos directivos a determinar la dirección de su empresa; por ello, presentó tres ideas principales para la gestión. En primer lugar, hizo hincapié en la necesidad de la unidad de gestión, es decir, que los líderes de una empresa deben hablar con una sola voz (Al-Haidar, 2018; Nardo et al., 2019). Insistiendo en la flexibilidad y reconociendo que la autoridad debe combinarse con la responsabilidad. Como resultado, argumentó que la dirección debe mantener un liderazgo unificado que garantice que cada supervisor explique a cada miembro de su equipo o departamento en qué aspecto del trabajo debe centrarse (Wahyurudhanto et al., 2020). Cada supervisor recibe instrucciones e información de su superior y transmite esta información a la cadena de mando (Cooper et al., 2008; Dahlgard-Park et al., 2018).

La segunda contribución notable de Fayol (1995) es su descubrimiento de que los empleados se centran en los aspectos sociales de su trabajo. Además de la

compensación monetaria que reciben por su trabajo, trató de utilizarla en beneficio de la empresa centrándose en el desarrollo de espíritu de cuerpo entre los empleados (Adiwijaya y Suprianto, 2020; Mukhamedzhanova, 2018). El espíritu de cuerpo se refiere a la cohesión de los empleados dentro de una determinada unidad o departamento, su compromiso con sus objetivos individuales y de los compañeros, incluso ante la adversidad, y el orgullo que se siente como miembro de la organización. Fayol (1995) señaló que la comunicación es un medio para crear un espíritu de colegialidad y conectar los objetivos personales con los de la organización (Rofiki & Fathul, 2022; Sulieman et al., 2019). Un tercer aspecto importante del trabajo de Fayol (1995) fue su énfasis en el concepto de justicia en una organización y la idea de que esta debe solucionar los problemas de manera justa y equitativa. De este modo, los directivos podrían limitar la influencia de sus prejuicios y sentimientos personales en sus decisiones (Hatchuel y Segrestin, 2019; Zargar y Sheikh, 2018).

En ese sentido Fayol, (1995), relacionó la gestión administrativa con el buen gobierno, ya que esto no es solo una cuestión legal, sino que incluye, por ejemplo, la calidad de la gestión, la gestión de los recursos humanos, la formación y la experiencia de los funcionarios públicos, el cambio de mentalidad y la actitud hacia los ciudadanos (Bogoviz et al., 2018; McCallaghan et al., 2019). Por tanto, el contenido del concepto de buen gobierno no se limita al cumplimiento de los procedimientos legales. Para hablar de buena gobernanza desde una perspectiva jurídica, no basta con cumplir la ley, sino que incluso los procedimientos legales pueden considerarse inadecuados en algunos casos, por ejemplo, manteniendo el formalismo jurídico y prolongando los procedimientos (Cooper et al., 2008).

La teoría que subyace a la variable del liderazgo transformacional es la propuesta por Bass (1990), quien afirma que este estilo de liderazgo es cada vez más relevante en tiempos de escasez de mano de obra y que los directivos necesitan animar a su personal y evitar la rotación, a menudo debida a una mala relación con el jefe. Este estilo de dirección también evita la microgestión, que suele ser la causa de las quejas por acoso. Hace hincapié en la empatía, un componente importante en la resolución de conflictos, y también evita esas quejas (Andersen, 2018).

Bass (1990) cree que este estilo de liderazgo transformacional es más adaptable a los empleados individuales y, por lo tanto, más inclusivo. Es muy adecuado para gestionar las cuatro generaciones que interactúan en el lugar de trabajo y que no siempre están en la misma página. Además, facilita la colaboración entre diferentes perfiles neuropsicológicos (Puni et al., 2021). Por ejemplo, se hace posible involucrar y liderar a una persona hiperactiva que tiene dificultades para concentrarse, pero que al mismo tiempo tiene mucha energía para dar (Abou-Moghli, 2018; Chan, 2018). Este tipo de liderazgo, más flexible, menos atento a las reglas y los procesos, y que empodera a los empleados, permite implementar un programa de teletrabajo basado en la confianza (Razzaq et al, 2020; Siangchokyoo et al., 2020)

Bush (2018), por su parte, sostiene que el líder transformacional debe tener la capacidad de influir en la percepción de los subordinados como fuente de su impacto positivo en el desempeño. Por lo tanto, el subordinado utiliza la información de la que dispone a través del contexto social (normas) para desarrollar su juicio y percepciones de su entorno. De hecho, el clima organizacional debe ser considerado como un factor importante, destacando los siguientes factores: a) el clima psicológico se refiere a las propias percepciones del individuo y al significado que atribuye a su entorno; b) el clima organizacional refleja las creencias sobre el entorno de la organización que los miembros comparten y al que los miembros del grupo atribuyen un significado psicológico que les ayuda a dar sentido a su entorno; este es el nivel colectivo (Abou-Moghli, 2018; Peng et al., 2020).

En el estilo de liderazgo transformacional, el líder deja de lado sus propios intereses en favor de los intereses del grupo y de las personas a su cargo. En lugar de castigar y recompensar, es una fuerza impulsora, como el director de orquesta que enseña a los músicos a tocar en armonía. Según Bass (1990), su popularidad se debe al énfasis en la motivación intrínseca y en el desarrollo de seguidores que satisfagan las necesidades actuales de los grupos de trabajo (Azis et al., 2019; Balwant, 2019).

Bass (1990), identificó cuatro tipos de comportamiento transformacional: (a) influencia idealizada (el líder da ejemplo y provoca emociones positivas en los

seguidores), (b) motivación inspiradora o desafiante (el líder comunica una visión y un objetivo que satisface los valores de los seguidores y los inspira) (Pantja et al, 2020), (c) estimulación intelectual (asume riesgos, solicita ideas y colaboración de los seguidores) y (d) apreciación individualizada (sigue el desarrollo y los intereses de los seguidores y se adapta a cada individuo) (Balwant, 2019; Ghasabeh et al, 2017).

Boamah y Tremblay (2019), mencionan que un sistema es transformacional cuando cambia la naturaleza del sistema considerado, por ejemplo, de un sistema determinista o animado a un sistema social responsable de los sistemas ecológicos que lo contienen (Görgens & Roux, 2021; Usman, 2020). Por tanto, un líder transformacional es capaz de desarrollar o promover y mantener una visión motivadora de un sistema transformado. Igualmente importante es que el líder sea capaz de inspirar y organizar la búsqueda efectiva de esta visión y sostenerla, incluso si se requieren sacrificios (Boamah & Tremblay, 2019; Strukan et al., 2017).

Por otro lado, el liderazgo transformacional también es definido conceptualmente por Bass (1990) como el proceso que realiza una persona para establecer y crear conexiones con otras personas y aumentar su motivación y moral dentro de su equipo y seguidores; es decir, tiende a que las personas pertenecientes a un equipo se sientan identificadas con los logros, la motivación individual y la motivación grupal para el óptimo desarrollo del equipo (Hussain & Khayat, 2021). El liderazgo transformacional se refiere al tipo de liderazgo que tiene actualmente la organización y a la conexión que se crea actualmente para lograr un buen desempeño y un óptimo ambiente de trabajo en el que los empleados se sientan motivados. Bass (1990) cita las siguientes dimensiones:

La dimensión de influencia idealizada o carismática es la capacidad del líder para crear una visión y aumentar la confianza y el respeto de sus seguidores o subordinados; esta dimensión está relacionada con el compromiso de los empleados a nivel emocional (Palomo, 2008). Por ello, la influencia idealizada hace aflorar la comunidad, el respeto, la credibilidad, el propósito y otros valores que pueden sentir los influenciados por el líder. Palomo (2008) define la dimensión de la motivación inspiradora como una cualidad o capacidad de un líder para comunicar ideas y objetivos con pasión y entusiasmo enérgico que

motiva a los seguidores a perseguir un mismo objetivo. En otras palabras, el motivador debe mantener un sentimiento intrínseco, ya que es la única forma de estimular realmente la consecución de los objetivos.

La dimensión de la estimulación emocional o intelectual se refiere a la capacidad de la persona para desarrollar bien sus habilidades, para comportarse bien y para interactuar con la sociedad. Así, Palomo (2008) describe la estimulación intelectual como la capacidad de desarrollar las emociones en los propios empleados para que resuelvan los problemas de forma creativa e innovadora y afronten las situaciones adversas sin complicaciones. Del mismo modo, Palomo (2008) define la dimensión de la consideración individual como la capacidad del líder de prestar atención a los detalles, de cuidar personalmente a los miembros del equipo y de hacerles sentir parte de la consecución de los objetivos. El líder que posee esta habilidad debe considerar las diferencias y necesidades individuales de cada miembro del equipo (Aarons, 2019) y expresar su pleno apoyo y protección en momentos de malestar o adversidad.

Respecto a la variable Gestión administrativa, Hurtado (2008) define como una acción que hacen las personas basado en el conocimiento adquirido de las ciencias administrativas, el arte de mantener relaciones interpersonales y liderazgo. Es por ello que, la gestión administrativa hace referencia a la posición que presente la institución con respecto a la dirección, con el único fin de lograr el mejoramiento de la organización; además de que, estrategias puede utilizar la entidad para maximizar las estrategias y minimizar los riesgos. Es decir, la gestión administrativa son las acciones que llevan a cabo tareas y actividades para hacer uso eficiente de los recursos que tiene una organización. Todo lo mencionado, con la finalidad de obtener los mejores resultados al buscar el cumplimiento de metas y objetivos.

La dimensión de la planeación de la gestión administrativa según Marco et al (2016), es la proyección de objetivos, la propuesta de metas y logros que se desea alcanzar en un determinado tiempo, ya sea a corto, mediano y largo plazo; es decir, planear radica en establecer los objetivos o las metas que se desean llegar y de qué manera lo voy a conseguir. La planeación es indispensable porque toda organización va desarrollándose y evolucionando constantemente, enfrentando a grandes cambios tecnológicos, afronta riesgos económicos,

políticos, sociales, etc. que producen incertidumbre, sin embargo, mediante la buena planificación se pueden plantear estrategias de prevención o disminución de riesgos antes de la adversidad. Asimismo, la dimensión organización de la gestión administrativa tiene que ver con el la etapa del proceso administrativo que refiere a realizar un control organizado de las metas y objetivos que presente una organización; es así como Hurtado (2008) indica a la organización como una estructura del que forman parte diversos elementos fundamentales para la asignación de funciones y responsabilidades a través de cargos con el propósito de lograr cumplir con las metas y objetivos planteados.

La dimensión dirección según Hurtado (2008), se define como el rumbo que le dan los directivos y jefaturas mediante la administración de los recursos que tiene la empresa para lograr las metas propuestas. Por lo tanto, esta dimensión se define como una función administrativa que realizan los líderes de una empresa para influir de manera positiva en los subordinados que forman parte del equipo. Asimismo, es la manera de liderar o dirigir de modo eficiente y eficaz una institución. Además, la dimensión control refiere a la comparación de resultados durante y después de los procesos, ello sirve para tener información que ayude en la toma de decisiones y aplicar las medidas correctivas necesarias en el momento adecuado (Hurtado, 2008); es decir, se refiere a la valoración de procesos, así como a la verificación de alguna anomalía en el proceso administrativo, ya que, el control administrativo tiene que contrastar que el proceso se lleve de la mejor manera posible en la organización. Siguiendo con la estructura del trabajo de investigación, es necesaria la definición de conceptos claves que estén directamente relacionados con las variables de estudios, para esta definición se han considerados referencias con prestigiosos autores y de bases de datos confiables.

Entre los principales conceptos se tiene: a) Planeación: Luna (2015), es la propuesta de objetivos, metas, estrategias, políticas, medidas preventivas, procedimientos, programas y presupuesto que se realiza antes de poner en marcha una idea, con el fin de que la organización cuente con las bases necesarias para enrumbarlo correctamente hacia un cumplimiento de objetivos. b) Organización: Blandez (2014) lo define como la distribución del trabajo entre los integrantes de un equipo, estableciendo relaciones entre el líder y el

subordinado. c) Dirección: Blandez (2014), se define como la conducción del talento y el esfuerzo de los integrantes de un equipo para desarrollar las metas propuestas en la organización. d) Control: Blandez (2014), es la revisión que se realiza durante y después del proceso para comparar los que se está logrando con lo planificado. e) Liderazgo: es la capacidad que tiene un líder para influir en un equipo de personas y lograr cumplir las metas planteadas (Gómez, 2002). f) Liderazgo transformacional: Es la premiación o castigo al empleado en función al cumplimiento o no de lo acordado previamente. g) Gestión administrativa: es la acción que se realiza con base en las ciencias administrativas, considerado como un arte para distribuir recursos de manera eficiente y eficaz (Gómez, 2002).

El marco normativo que regula la gestión administrativa de la subgerencia de residuos sólidos, se encuentra la Ley N° 27314 - Ley General de Residuos Sólidos, modificada por D.S N° 1065 Artículo 6.- Competencia de las autoridades sectoriales, bajo la responsabilidad de las autoridades sectoriales, la gestión y el manejo de los residuos sólidos de la industria, la agricultura, la agroindustria, la construcción, el saneamiento o las empresas de actividades especiales son regulados, evaluados, controlados y sancionados por sus respectivos organismos de regulación o supervisión por el que se definen los derechos, deberes, tareas y responsabilidades sociales de manera conjunta con el objeto de garantizar una gestión y tratamiento de residuos con higiene y ambientalmente adecuado, según los principios de minimización, prevención y protección del medio ambiente y la salud de los ciudadanos.

También se considera el marco normativo presente en la Constitución Política del Perú de 1993, el cual en su artículo 2, Inc. 22, indica que toda persona tiene derecho a gozar de paz, tranquilidad y disfrute del ocio y la recreación en un ambiente equilibrado y adecuado para desarrollar una mejor calidad de vida. Asimismo, la Ley N° 27972, el cual es la Ley orgánica de las Municipalidades, otorga la función de regular y controlar todo el proceso de tratamiento y disposición de los residuos sólidos y líquidos en sus territorios provinciales. Otra Ley relacionada con el presente estudio está la Ley N° 28611, Ley General del Ambiente, quien establece las bases y normas para efectuar adecuadamente el derecho de un ambiente sano, equilibrado y adecuado para un desarrollo pleno de vida entre los ciudadanos.

III. METODOLOGÍA

El presente capítulo se describió cual fue el método de la investigación, donde se sustentó la base de la metodología aplicada en la presente investigación, teniendo referentes como base teórica para dicho capítulo.

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de Investigación:

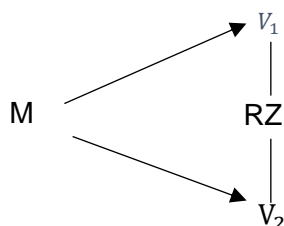
El estudio fue una investigación de tipo básico; debido a que, se profundizó en los conceptos de la ciencia, que sirvió como base para el estudio; es decir, que, a través de los fundamentos teóricos del tema, se generó conocimiento de la situación actual en el que se generaron los hechos a investigar; por ello Arias y Covinos (2021), precisan que la investigación pura, es un estudio enfocado en un problema con el fin de buscar exclusivamente el conocimiento.

3.1.2. Diseño de Investigación:

La investigación fue de diseño correlacional; debido a que se utilizó a las dos variables para saber cómo se puede comportar o de qué manera están guardan relación, (Hernández - Sampieri y Mendoza, 2018); al mismo tiempo, el estudio es no experimental por lo que, Arias y Covinos (2021), refieren en estos estudios, solo se observan los fenómenos en su etapa natural, es decir en los momentos o situaciones que se presente; así mismo, el estudio fue descriptivo de corte transversal; ya que se recopiló la información a través de diversas fuentes, utilizando diferentes herramientas estadísticas para dar solución al problema de investigación en un momento determinado (Hernández - Sampieri y Mendoza, 2018).

Figura 1

Diagrama del diseño de la investigación



Nota n = Muestra; V1 = Gestión administrativa; V2 = Liderazgo Transformacional, r=coeficiente de correlación

3.2. Variables y Operacionalización

En la investigación se estudió dos variables: Gestión administrativa y liderazgo transformacional, ambas fueron de naturaleza cuantitativa, y se midieron a través de una escala ordinal.

Definición conceptual: Respecto a la variable Gestión administrativa, Hurtado (2008) define como una acción que hacen las personas basado en el conocimiento adquirido de las ciencias administrativas, el arte de mantener relaciones interpersonales y liderazgo. Es por ello que, la gestión administrativa hace referencia a la posición que presente la institución con respecto a la dirección, con el único fin de lograr el mejoramiento de la organización; además de que, estrategias puede utilizar la entidad para maximizar las estrategias y minimizar los riesgos.

Definición operacional Para entender con claridad, se ha elaborado la definición operacional, siendo Gestión administrativa la variable dependiente del estudio, el cual ha sido evaluada mediante un cuestionario siguiendo las dimensiones: Planeación, organización, dirección y control.

Definición conceptual: El liderazgo transformacional, está definido por Bass (1990), como el proceso que hace un individuo para entablar y crear conexiones con otras personas, elevando su motivación y moral en su equipo y seguidores; es decir tiende a que las personas que pertenecen a un equipo se sientan identificados con los logros, motivación individual y grupal para el desarrollo óptimo de los mismos. El liderazgo transformacional hace referencia al tipo de líder que presenta en la actualidad la organización y cuál es el vínculo creado en la actualidad para mantener un buen desempeño y un óptimo clima laboral donde los servidores se sientan motivados.

Definición Operacional: La variable independiente, fue medida por según sus dimensiones: influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación emocional y consideración individualizada.

3.3. Población muestra y muestreo

Población: En esta investigación la población fueron todos los servidores públicos de la gerencia de residuo sólidos de una municipalidad provincial de Amazonas; por lo tanto, estuvo conformada por 48 servidores de la gerencia de

residuos sólidos de una municipalidad provincial de Amazonas (21 nombrados y 27 contratados). Arias y Covinos (2021), refieren que es un conjunto de sujetos con características similares y que puede ser representado por una muestra cumpliendo ciertos criterios predeterminados.

Muestra: En la investigación se tomó a todos los servidores, conformados por 48 colaboradores de una municipalidad provincial de Amazonas. Arias y Covinos (2021), lo define como un subconjunto de elementos que son una parte representativa de la población; es decir la muestra es un grupo pequeño que se puede estudiar y determinar conclusiones aplicables a toda la población.

Muestreo: En la presente investigación, no se considera el muestreo porque que la muestra es de tipo censal, debido a que se ha tomado como muestra, el total de la población, es decir 48 servidores de una municipalidad provincial de Amazonas. Arias y Covinos (2021), refieren que el muestreo es el método que se usa para seleccionar los participantes de la población.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas de recolección de información, se definen como la metodología que sigue el investigador para estudiar la muestra; es decir es un medio por el cual se emplea para recoger y almacenar datos (Hernández - Sampieri y Mendoza, 2018). En la presente investigación se utilizó como técnica la encuesta, con el fin de recolectar datos precisos respecto a la gestión administrativa y el liderazgo transformacional.

Es por ello que en el estudio se utilizó como instrumento el cuestionario, que estuvo conformado con ítems en escala de Likert, donde se midió las variables, dimensiones e indicadores. Arias y Covinos (2021), mencionan que es la compilación metódica de información, con el propósito de pronosticar y describir los aspectos o comportamientos de la población en estudio.

Validez de instrumentos: Arias y Covinos (2021), definen la validez como la evaluación que realizan los expertos y con experiencia en las variables de estudio. En la presente investigación, se validaron los instrumentos con expertos y conocedores de la materia en estudio, quienes son profesionales con más de 5 años de experiencia en la gestión pública y la investigación científica.

Confiabilidad del Instrumento: Hernández - Sampieri y Mendoza

(2018), definen la confiabilidad como un método para determinar la aplicabilidad del instrumento en otros contextos similares pero que producen resultados parecidos. El estudio realizó la fiabilidad del instrumento con el método de alfa de Cronbach, cuyo resultado fue 0,92 considerando 32 elementos.

3.5. Procedimientos

La recolección de información se ha obtenido mediante la aplicación del cuestionario a los servidores de la Gerencia de una municipalidad provincial de Amazonas, dicho instrumento fue aplicado en el local de la institución. Además, se solicitó autorización al alcalde provincial de la entidad por medio de la Universidad César Vallejo, con el propósito de obtener el permiso para aplicar los instrumentos en los colaboradores de la entidad.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó el software estadístico IBM SPSS STATISTICS versión 26 para los procesamientos de análisis de información utilizando la estadística descriptiva correlacional, en el que primero se tabularon los resultados en una hoja de cálculo Microsoft Excel para luego exportarlos al programa estadístico, asimismo, se realizó una prueba de normalidad con el método Shapiro-Wilk en donde se determinó que los datos son no paramétricos, es por ello que se utilizó la prueba de correlaciones de Rho Spearman, con dicho método se obtuvieron las tablas y gráficos para su posterior interpretación. Según lo definido por Hernández - Sampieri y Mendoza (2018), los análisis estadísticos derivan de haber aplicado técnicas e instrumentos para obtener datos y valores que permiten inferir probabilidades.

3.7. Aspectos éticos

Se respetó el enfoque del estudio de índole cuantitativa de la Universidad César Vallejo, cumpliendo la Guía de la elaboración de investigación para lograr la obtención del grado académico objetivo RCUN°0340-2021-UCV. También obedeció lo dispuesto por las normas generales de la investigación científica en el cual se menciona cumplir con el respeto a los derechos de los autores que han intervenido en el presente trabajo, citándolos y referenciándolos adecuadamente, acorde a la Norma APA 7° edición. Por lo tanto, se asume la responsabilidad de toda mala praxis que conlleve el plagio o fraude del estudio.

IV. RESULTADOS

En el presente capítulo se mostraron los resultados que se ha encontrado relacionados al liderazgo transformacional y la gestión administrativa de una municipalidad provincial de Amazonas.

En la presente investigación se planteó como primer objetivo específico diagnosticar la situación actual del liderazgo transformacional que se viene ejecutando en una municipalidad provincial de Amazonas, después de aplicar los instrumentos de recolección de datos se encontraron los siguientes resultados:

Tabla 1

Nivel del liderazgo transformacional en una municipalidad provincial de Amazonas.

Liderazgo transformacional		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0
Medio	5	10.42
Alto	43	89.58
Total	48	100,0

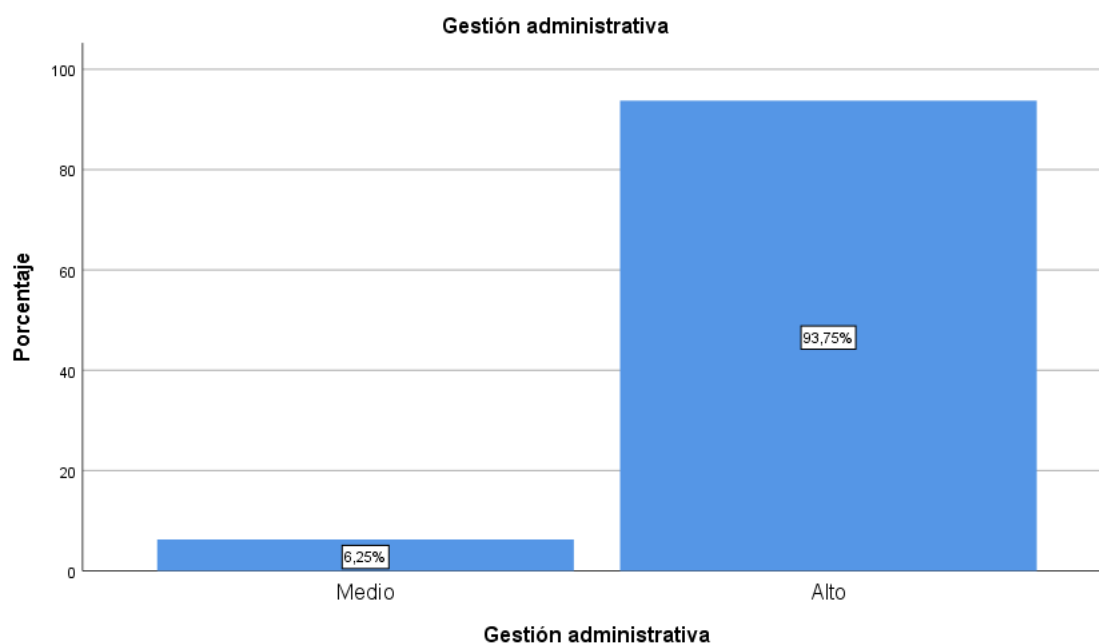
Nota: La tabla muestra el nivel de liderazgo transformacional en una municipalidad provincial de Amazonas.

En la tabla 1, se observó los valores porcentuales de la variable liderazgo transformacional. De un total de 48 colaboradores, el 89.58% (43) indicaron que el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial de Amazonas presentó un nivel alto y solo el 10.42% (5), indicaron el nivel era medio. Por lo tanto, se pudo considerar que la influencia idealizada, la motivación inspiracional, la estimulación emocional y la consideración individualizada se desarrollan en un nivel óptimo en dicha entidad, asimismo se pudo argumentar que según el enfoque que proporciona este tipo de liderazgo, se fomenta el cambio y la creatividad dentro de la organización en todos los colaboradores, siendo su líder un modelo a seguir que influye positivamente en sus subordinados.

Luego de conocer el nivel de la primera variable, se buscó conocer el nivel de la variable dos, cuyo objetivo específico se planteó diagnosticar la situación actual de la gestión administrativa que se viene ejecutando en una municipalidad provincial de Amazonas, después de aplicar los instrumentos de recolección de datos se encontraron los siguientes resultados:

Figura 2

Nivel de la gestión administrativa en una municipalidad provincial de Amazonas



Nota: La figura muestra el nivel de la gestión administrativa en una municipalidad provincial de Amazonas.

En la figura 2, se observó los valores porcentuales de la variable gestión administrativa. De un total de 48 colaboradores, el 6.25% (3) indicaron que la gestión administrativa en una municipalidad provincial de Amazonas presentó un nivel medio y el 93.75 (45) tuvieron un nivel alto. Por lo tanto, se apreció que la planeación, organización, dirección y control, cumplen con los objetivos planteados en dicha entidad, es decir los gerentes sí tienen una buena capacidad para controlar y coordinar las acciones y roles que tienen sus colaboradores dentro de la organización, permitiendo prevenir los problemas y alcanzar metas propuestas en los tiempos correctos.

Asimismo, para determinar cuál es la prueba estadística que se debe emplear en la contrastación de hipótesis a cerca de la correlación entre las dimensiones y variables, se aplica la prueba de normalidad detallada a continuación:

Tabla 2
Prueba de normalidad de resultados

Variables e indicadores	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,194	48	,000	,864	48	,000
Gestión administrativa	,158	48	,004	,863	48	,000
Influencia idealizada	,268	48	,000	,626	48	,000
Motivación inspiracional	,219	48	,000	,849	48	,000
Estimulación emocional	,275	48	,000	,771	48	,000
Consideración individualizada	,264	48	,000	,787	48	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: La tabla muestra la prueba de normalidad de los resultados de los instrumentos

En la tabla 2, debido a que la muestra fue menor a 50 participantes, se tomó los valores de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk en donde se observó que el grado de significancia es < 0.05 , por lo que se infiere que los datos recolectados obedecen a una distribución no normal, es decir se considera la prueba estadística de correlación de Spearman.

Luego de haber encontrado que los datos recolectados en los instrumentos tuvieron una distribución no paramétrica, se aplicó la prueba de correlación de Rho Spearman, es con ello que se logró desarrollar el tercer objetivo específico sobre la relación que existe entre las dimensiones del liderazgo transformacional y la gestión administrativa de una municipalidad provincial de Amazonas, dichos resultados se muestran a continuación:

Tabla 3

Relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y la gestión administrativa.

Correlación de la dimensión influencia idealizada y la gestión administrativa			
Variable e indicador	Correlación	Influencia idealizada	Gestión administrativa
Influencia idealizada	Correlación de Spearman Sig. (bilateral) N	1 48	,532 48
Gestión administrativa	Correlación de Spearman Sig. (bilateral) N	,532 48	1 48
Correlación de la dimensión motivación inspiracional y la gestión administrativa			
Variable e indicador	Correlación	Motivación inspiracional	Gestión administrativa
Motivación inspiracional	Correlación de Spearman Sig. (bilateral) N	1 48	,630 48
Gestión administrativa	Correlación de Spearman Sig. (bilateral) N	,630 48	1 48
Correlación de la dimensión estimulación emocional y la gestión administrativa			
Variable e indicador	Correlación	Estimulación emocional	Gestión administrativa
Estimulación emocional	Correlación de Spearman Sig. (bilateral) N	1 48	,421 48
Gestión administrativa	Correlación de Spearman Sig. (bilateral) N	,421 48	1 48
Correlación de la dimensión consideración individualizada y la gestión administrativa			
Variable e indicador	Correlación	Consideración individualizada	Gestión administrativa
Consideración individualizada	Correlación de Spearman Sig. (bilateral) N	1 48	,604 48
Gestión administrativa	Correlación de Spearman Sig. (bilateral) N	,604 48	1 48

Nota: La tabla muestra la relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y la gestión administrativa.

En la tabla 3, se presenta el valor de correlación de Spearman cuyo margen de error fue del 5%, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación para las dimensiones influencia idealizada, la motivación inspiracional, la estimulación emocional y la consideración individualizada de 0.523, 0.630, 0.421 y 0.604 respectivamente, esta correlación demostró que dichas dimensiones presentaron una correlación positiva con una fuerza débil y media con la variable gestión administrativa. Asimismo, el grado de significancia fue 0,000, lo que demostró una correlación significativa entre las dimensiones y variables.

Finalmente, se validó el objetivo general, determinar la relación entre el Liderazgo transformacional y la gestión administrativa en una municipalidad provincial de Amazonas, cuyos resultados se muestran a continuación:

Tabla 4

Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en una municipalidad provincial de Amazonas

Variables	Correlación	Liderazgo transformacional	Gestión administrativa
Liderazgo transformacional	Correlación de Spearman	1	,826
	Sig. (bilateral)		,000
	N	48	48
Gestión administrativa	Correlación de Spearman	,826	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	48	48
Estadísticos descriptivos			
	Media	Desv. Desviación	N
Liderazgo transformacional	3,0000	,00000	48
Gestión administrativa	2,9375	,24462	48

Nota: La tabla muestra la relación de las variables liderazgo transformacional y la gestión administrativa en una municipalidad provincial de Amazonas.

La tabla 4 presenta el valor de correlación de Spearman cuyo margen de error fue del 5%, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de 0,826 el cual indicó que la correlación fue considerable y tuvo una dirección positiva. Asimismo, el grado de significancia, que se ha obtenido fue de 0.000, por ello se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la nula concluyendo que existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en una municipalidad provincial de Amazonas. Esto implica que mientras los directivos y jefes mantengan un liderazgo transformacional basado en la influencia idealizada, la motivación inspiracional, la estimulación emocional y la consideración individualizada, la gestión administrativa será percibida como eficiente y eficaz, logrando que la planeación, organización, dirección y control tengan los resultados esperados para cumplir los objetivos de la entidad.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo se comparan los resultados con los antecedentes y teorías presentadas en el marco teórico, dicha contrastación sirve para explicar los resultados desde puntos de vista de diferentes contextos, todo ello bajo el objetivo general de determinar la relación entre el Liderazgo transformacional y la gestión administrativa en una municipalidad provincial de Amazonas.

Respecto al objetivo específico uno, se encontró que la situación actual del liderazgo que se viene ejecutando en una municipalidad provincial de Amazonas de un total de 48 colaboradores, el 89.58% (43) indican que el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial de Amazonas presenta un nivel alto, dichos resultados guardan relación con los encontrados por Abelha et al. (2018) y Veloso et al. (2018), quienes encontraron que el 70% y 82% respectivamente, tenían un nivel de liderazgo transformacional alto, y que los líderes transformacionales emplean un estilo de liderazgo visionario que inspira a sus trabajadores a ser creativos en lo que hacen. Con ello se evidencia que este tipo de liderazgo mantiene un enfoque inspirador y ayuda a los colaboradores a tomar decisiones independientes, disminuir el agotamiento y eliminar el estrés. Tales líderes participan también durante la estimulación a nivel intelectual, motivacional y emocional, alentando a sus colaboradores a pensar de forma diferente ya sea en lo personal y también en lo colectivo. Así, este liderazgo se caracteriza, por mantener un intercambio entre el seguidor y el líder, que ofrece a los subordinados una recompensa por sus esfuerzos y los motiva a alcanzar los objetivos de la empresa. Es así que Veloso et al. (2018), también argumenta similares descripciones en donde indica que el liderazgo transformacional, tiene el potencial de impulsar un rendimiento que supere las expectativas. Estos líderes capacitan y motivan a su gente para que realicen las tareas que les han sido asignadas y tratan de involucrarlos en la consecución de los objetivos, lo que significa esencialmente cambiar las metas, los valores y las aspiraciones de las personas para impulsar su rendimiento. Del mismo modo, inculcan a su personal la creencia de que pueden alcanzar los objetivos asignados, y esta sensación de mayor autoeficacia tiene un impacto positivo en el rendimiento.

Sin embargo, los resultados del primer objetivo específico difiere de los resultados encontrados por Botelho (2021), quien encontró que en la empresa donde realizó su investigación, el liderazgo transformacional tenía un nivel bajo (65%), es decir, dicho autor encontró que los directores de la empresa no tenían una visión ni una personalidad fuerte, los cuales no eran capaces de cambiar las expectativas, percepciones y la motivación de sus colaboradores, asimismo, tampoco eran vistos como una fuente de inspiración para que los subordinados trabajen en equipo y logren los objetivos y metas planteadas. Asimismo, la ineficacia de los sistemas de gestión de procesos debido a problemas como el nepotismo o los conflictos de intereses, que están muy extendidos en diversas organizaciones hacen que la motivación en los colaboradores sea baja, es por ello la necesidad de comprender el comportamiento de los individuos para establecer un modelo a seguir con el fin de motivar a los subordinados. Es así que al analizar la teoría propuesta por Bass (1990), donde menciona que el líder que practica un modelo transformacional, sabe adaptarse mejor a cada uno de sus seguidores, manteniendo relaciones más inclusivas e iguales para todos sus subordinados lo que concuerda con los resultados encontrados en la presente investigación, debido a que un líder hace posible la dirección de personas hiperactivas con dificultades para concentrarse pero que a su vez lleva consigo mucha energía para dar en el su lugar de trabajo. Similares argumentos relacionados aporta Puni et al. (2021), quienes indican que este tipo de liderazgo tiende a ser más flexible y utiliza una menor cantidad de reglas, con ello busca empoderar a los colaboradores permitiéndoles programas de trabajo creativo y flexible como un trabajo remoto, vacaciones, etc., en la medida que sea posible

Respecto al objetivo específico dos, sobre la situación actual de la gestión administrativa que se viene ejecutando en una municipalidad provincial de Amazonas, se encontró que de un total de 48 colaboradores, el 6.25% (3) indican que la gestión administrativa en una municipalidad provincial de Amazonas presenta un nivel medio y el 93.75% (45) tienen un nivel alto. Por lo tanto, se aprecia que la planeación, organización, dirección y control, cumplen con los objetivos planteados en dicha entidad, es decir los gerentes sí tienen una buena capacidad para controlar y coordinar las acciones y roles que tienen sus colaboradores dentro de la organización, permitiendo prevenir los problemas y

alcanzar metas propuestas en los tiempos correctos, estos resultados guardan una relativa diferencia con los encontrados por Guzmán (2022) y Macavilca & Rodríguez (2019) quienes encontraron un nivel de gestión administrativa alto del 62% y 53% respectivamente; es decir existe algunos inconvenientes que dificultan un óptimo desarrollo de la gestión administrativa dentro de sus organizaciones, debido a la falta de organización y permanente comunicación entre los diferentes departamentos y también se debe a la influencia de una deficiente política de relaciones entre los jefes y subordinados. Sin embargo, dichos resultados difieren de los encontrados en la presente investigación debido a que argumentan que la gestión administrativa es deficiente, ya que los directivos no tienen un rol protagónico frente al personal, lo que genera desmotivación y dificultades para alcanzar los objetivos propuestos en el tiempo establecido; además, las actividades, proyectos y tareas no se organizan de acuerdo a las necesidades y prioridades, hay una insuficiente planificación estratégica de las actividades, ya que no se realizan de acuerdo a los objetivos institucionales, y hay falta de transparencia en la gestión de actividades.

Es así que al relacionar los resultados de la presente investigación, se encuentra una concordancia con la teoría de la gestión administrativa propuesta por Fayol (1995), en donde indica que dicha gestión es como una guía indispensable para la productividad de las personas, la gestión administrativa hace referencia a la posición que presente la institución con respecto a la dirección, con el único fin de lograr el mejoramiento de la organización; además formula estrategias para utilizar la entidad maximizando las estrategias y minimizando los riesgos. Es decir, la gestión administrativa lleva a cabo tareas y actividades para hacer uso eficiente de los recursos que tiene una organización. Todo lo mencionado, con la finalidad de obtener los mejores resultados al buscar el cumplimiento de metas y objetivos. En ese sentido, la buena gestión administrativa, implica interactuar entre las estructuras, procesos y tradiciones para determinar y aplicar el poder e influir en los demás brindándoles las herramientas necesarias para que puedan cumplir sus actividades encomendadas dentro de la organización.

En el tercer objetivo específico, respecto a la relación que existe entre las dimensiones del liderazgo transformacional y la gestión administrativa de una

municipalidad provincial de Amazonas, se encontró un coeficiente de correlación para las dimensiones influencia idealizada, la motivación inspiracional, la estimulación emocional y la consideración individualizada de 0.523, 0.630, 0.421 y 0.604 respectivamente, esta correlación demuestra que dichas dimensiones presentan una correlación positiva con una fuerza débil y media con la variable gestión administrativa, cuyo grado de significancia fue 0,000. Dichos resultados concuerdan con los encontrados por Abelha et al. (2018), Macavilca & Rodríguez (2019) y Botelho (2021), quienes encontraron correlaciones positivas entre la influencia idealizada, la motivación inspiracional, la estimulación emocional y la consideración individualizada con la gestión administrativa, es así que ellos argumentan a cerca de la importancia de la influencia idealizada o también llamada carismático, la cual está vista como la capacidad que tienen los líderes para evocar una visión y aumentar la confianza y respecto de sus seguidores o subordinados, esta dimensión está relacionada con el compromiso que tienen los colaboradores a nivel emocional, asimismo argumentan que la influencia idealizada da a relucir el compañerismo, el respeto, la credibilidad, los propósitos y entre otros valores que puedan sentir las personas influenciadas por el líder.

Al analizar la motivación inspiracional, lo argumentado por Abelha et al. (2018), está relacionado con los resultados encontrados en la presente investigación, puesto que menciona acerca de la motivación como una cualidad o capacidad que un líder está obligado a desarrollar debido a que el acto de comunicar sus ideas y metas con pasión y entusiasmo enérgico contagia a sus seguidores para apuntar a un solo objetivo. Es decir, cuando un líder motiva a sus seguidores logrará inspirar para el alcance de sus metas. Similar situación se describe a cerca de la estimulación emocional o intelectual, en donde los líderes deben poseer la capacidad cognitiva para lograr un óptimo desenvolvimiento en sus actividades, asimismo, debe inspirar a sus subordinados a buscar el conocimiento profundo y tratar de ser el mejor en lo que realiza, con ello estará generando en sus colaboradores sensaciones con el fin de llevarlos a solucionar los problemas de manera creativa e innovando durante las situaciones adversas para superarlas sin complicación alguna. En ese sentido, la dimensión de consideración individualizada, hace referencia a la capacidad que tiene un líder para prestar atención a los detalles, atendiendo a

los sus miembros de equipo de manera personalizada y haciéndolos sentir que son pieza fundamental para lograr los objetivos. Asimismo, el líder que posee esta capacidad debe tener en consideración las diferencias individuales y las necesidades que tiene cada integrante del equipo, expresándoles su total apoyo y protección en caso de inconvenientes o adversidades.

Finalmente, respecto al objetivo general, sobre la relación entre el Liderazgo transformacional y la gestión administrativa en una municipalidad provincial de Amazonas, se encontró un coeficiente de correlación de 0,826 el cual indicó que la correlación fue considerable y tuvo una dirección positiva. Asimismo, el grado de significancia, que se ha obtenido fue de 0.000, siendo dicho valor $<0,05$, por lo consiguiente, deja evidenciado que mientras los directivos y jefes mantengan un liderazgo transformacional basado en la influencia idealizada, la motivación inspiracional, la estimulación emocional y la consideración individualizada, la gestión administrativa será percibida como eficiente y eficaz, logrando que la planeación, organización, dirección y control tengan los resultados esperados para cumplir los objetivos de la entidad. Estos resultados guardan relación con los encontrados por De Gennaro (2018), Choque (2020) y Ortiz (2018) quienes también encontraron una correlación estadísticamente significativa entre las variables liderazgo transformacional y la gestión administrativa, es decir que los líderes de las organizaciones sí actúan bajo el enfoque transformacional y tienen el objetivo de apalancarse en las motivaciones intrínsecas para que el cambio sea aceptado y, más aún, para que se perciba como una ventaja para la gestión administrativa.

En ese sentido al analizar las teorías que sustentan las variables, Fayol (1995), menciona que la gestión administrativa es indispensable para la productividad de las personas, y debe establecer una estructura donde se evidencie la división de trabajo y responsabilidades dentro de la organización. La gestión administrativa debe tener una filosofía que permita a los colaboradores comprender mejor los objetivos y metas que tiene, de modo que sea posible un manejo eficiente de los recursos con los que se dispone para llevar a cabo las funciones de cada colaborador. Basado en ello, la presente investigación guarda una concordancia con lo que argumenta Bass (1990), en donde indica que la gestión administrativa es un conjunto de normas sistemáticas destinadas a lograr

la máxima eficacia en la estructura y gestión de una organización social y orientadas a la consecución de resultados bajo una coordinación de las cosas y las personas que forman parte de una determinada organización ya sea de denominación pública o privada. Es así que cuando esta política de gestión se lleva a cabo en concordancia con un líder que pone en práctica el liderazgo transformacional, los resultados tienden a ser más fructíferos tanto para la empresa como para los trabajadores que motivados desarrollan sus actividades con las mejores intenciones de productividad posible. Bass (1990), sustenta que este estilo de liderazgo transformacional se adapta mejor a cada uno de los seguidores, y cuando está presente en la gestión administrativa, es decir en la planificación, organización, dirección y control de la empresa, los colaboradores toman a sus jefes como una persona líder de influencia positiva que los motiva a aumentar su productividad sin afectar sus derechos como trabajadores. En el estilo de liderazgo transformacional aplicado a la gestión administrativa, el líder trasciende sus propios intereses en favor de los del grupo y sus seguidores o subordinados. Más que el castigo y la recompensa, es una fuerza que empuja, al igual que el director que enseña a músicos a tocar en armonía. Según Bass (1990), su popularidad se debe a la importancia que se le da a la motivación intrínseca y el desarrollo de seguidores que corresponden a las necesidades actuales de los grupos de trabajo que quieren inspirarse (Balwant, 2019).

Por lo tanto, parece oportuno que las organizaciones empiecen a considerar buscar y fomentar el estilo de liderazgo transformacional aplicado a la gestión administrativa para el beneficio tanto de la empresa como de sus colaboradores, debido a que un colaborados motivado es capaz de ser mucho más productivo, de esta manera poder desarrollar una buena gestión colectiva y asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales. De igual manera, los líderes transformacionales son conscientes de la importancia que tiene la programación de capacitaciones continuas para reforzar y retroalimentar el control administrativo y la gestión institucional de las entidades, de manera que estén debidamente preparadas para desarrollar sus actividades de manera adecuada.

VI. CONCLUSIONES

1. Respecto al primer objetivo específico la situación actual del liderazgo transformacional que se viene ejecutando en una municipalidad provincial de Amazonas posee un nivel alto, tal es el caso que más del 80% de los participantes de la investigación mencionan que en dicha organización se fomenta el cambio y la creatividad dentro de la organización, siendo su líder un modelo a seguir que influye positivamente en sus subordinados.
2. Respecto al segundo objetivo específico, la gestión administrativa que se viene ejecutando en una municipalidad provincial de Amazonas posee un nivel alto debido a que casi todos los participantes consideran que la planeación, organización, dirección y control, cumplen con los objetivos planteados en dicha entidad, es decir los gerentes sí tienen una buena capacidad para controlar y coordinar las acciones y roles que tienen sus colaboradores dentro de la organización, permitiendo prevenir los problemas y alcanzar metas propuestas en los tiempos correctos.
3. Considerando el tercer objetivo específico, donde se evaluó la relación que existe entre las dimensiones del liderazgo transformacional y la gestión administrativa de una municipalidad provincial de Amazonas, tanto la influencia idealizada, la motivación inspiracional, la estimulación emocional y las consideraciones individualizadas individualizada sí mantienen una correlación estadísticamente significativa con dirección positiva y una fuerza débil y media con la variable gestión administrativa.
4. Respecto al objetivo general, existe una relación considerable con dirección positiva entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en una municipalidad provincial de Amazonas, esto implica que cuando los directivos y jefaturas mantienen un liderazgo transformacional, la gestión administrativa basada en la planeación, organización, dirección y control que se pone en práctica, será percibida como positiva por los colaboradores.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la municipalidad provincial en estudio, considerar seguir manteniendo la alta tasa de eficacia del liderazgo transformacional para garantizar una gestión administrativa eficaz. Para ello, es necesario formar a sus directivos y colaboradores a través de seminarios, talleres y cursos de grado y postgrado que faciliten la adquisición de los conocimientos y las herramientas necesarias para cumplir los requisitos de calidad.
2. A la alta dirección de la municipalidad en estudio, mantener el ritmo de la eficiente gestión administrativa que se observa en dicha organización, esto implica seguir fomentando la creatividad, la innovación, la proactividad, la visión, la lealtad, la eficiencia, la eficacia, la ética y la superación de las expectativas en los colaboradores mediante un liderazgo idealizado, intelectual, inspirador y personalizado, y hacer que la Municipalidad sea competitiva al momento de realizar sus funciones.
3. A las jefaturas de la municipalidad provincial en estudio, centrarse en el reconocimiento de las deficiencias y necesidades que tienen cada uno de los colaboradores de la organización, caracterizando sus debilidades para luego transformarlas en fortalezas y oportunidades cuyo fin sea el fortalecimiento del equipo de todos los que integran el personal trabajador de dicha organización.
4. A los gerentes de la municipalidad provincial en estudio y demás funcionarios que tienen una gran cantidad de colaboradores bajo su mando, tomar la debida importancia que tiene practicar el liderazgo transformacional, ya que se ha demostrado que si dicho factor se desarrolla óptimamente, los subordinados percibirán un alto nivel de gestión administrativo, de esta manera estarán más motivados para desempeñarse eficientemente en sus labores.

REFERENCIAS

- Aarons, G. A. (2019). Transformational and transactional leadership. *Psychiatric Services*, 57(8), 1162–1169. <https://doi.org/10.1176/PS.2006.57.8.1162>
- Abelha, D. M., Carneiro, P. C. da C., & Cavazotte, F. de S. C. N. (2018). Transformational leadership and job satisfaction. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 20(4), 516–532. <https://doi.org/10.7819/RBGN.V0I0.3949>
- Abou-Moghli, A. (2018). Analyzing the Significance of Transformational. *Article in International Journal of Business Administration*, 9(4). <https://doi.org/10.5430/ijba.v9n4p64>
- Adiwijaya, Z., & Suprianto, E. (2020). Buna guvernantă a instituțiilor Zakat: O analiză a literaturii. *Jurnal de Sud-Vest Jiaotong University*, 55(2), 15–35. <https://doi.org/10.35741/ISSN.0258-2724.55.2.38>
- Al-Haidar, F. (2018). Administrative disciplinær. *Journal international du droit et de la gestion*, 60(3), 842–853. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-04-2017-0081>
- Andersen, J. A. (2018). Servant leadership and transformational leadership. *Leadership and Organization Development Journal*, 39(6), 762–774. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2018-0053/FULL/XML>
- Arias, G., & Covinos, G. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*; 1a ed., Vol. 1). Enfoques Consulting EIRL. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Azis, E., Prasetio, A. P., Gustyana, T. T., Putril, S. F., & Rakhmawati, D. (2019). The mediation of intrinsic motivation. *Polish Journal of Management Studies*, Vol. 20, No. 1(1), 54–63. <https://doi.org/10.17512/PJMS.2019.20.1.05>
- Baltazar, C. (2020). Simposio ¿Es Posible el Liderazgo en el Perú Actual?. *Universidad del Pacífico*, 2, 108. <https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/972/CaravedoBaltazar.pdf;jsessionid=34A7D2F15B4B19A0ADC1EB34BC22D02C?sequence=1>
- Balwant, P. (2019). Stay close! The role of leader distance in the relationship. *Journal of Education for Business*, 94(6), 369–380. <https://doi.org/10.1080/08832323.2018.1541851>
- Bass, B. (1990). Bass & Stogdill's Handbook of Leadership. *Bass Stogdill's Handbook of Leadership*, 3(3), 1182. https://books.google.com/books/about/Bass_Stogdill_s_Handbook_of_Leadership.html?hl=es&id=KxLizZ3aYmUC
- Boamah, S. A., & Tremblay, P. (2019). Examining the Factor Structure. *Western Journal of Nursing Research*, 41(5), 743–761.

<https://doi.org/10.1177/0193945918778833>

- Bogoviz, A., Lobova, S., & Popkova, E. (2018). Transformational leadership. *MATEC Web of Conferences*, 212. <https://doi.org/10.1051/MATECCONF/201821210001>
- Botelho, C. (2021). Enriching employees' experience with the performance management system: The development perspective. *Conferência - Investigação e Intervenção em Recursos Humanos*, 10(2021), 1–3. <https://doi.org/10.26537/IIRH.VI10.4315>
- Bush, T. (2018). Transformational leadership. *Educational Management Administration & Leadership*, 46(6), 883–887. <https://doi.org/10.1177/1741143218795731>
- Chan, S. (2018). Emotional Intelligence and Transformational. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(3), 1–4. <https://bit.ly/3yG3cY6>
- Choque, Q. (2020). *Liderazgo transformacional y gestión administrativa*. [Universidad Pearuana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3611>
- Cooper, C., Knotts, G., & Brennan, K. (2008). Importanța încrederii în guvern pentru administrația publică: Cazul zonării. *Public Administration Review*, 68(3), 459–468. <https://doi.org/10.1111/J.1540-6210.2008.00882.X>
- Dahlgard-Park, S. M., Reyes, L., & Chen, C. K. (2018). The evolution and convergence of total quality management. *Total Quality Management & Business Excellence*, 29(9–10), 1108–1128. <https://doi.org/10.1080/14783363.2018.1486556>
- de Gennaro, D. (2018). Transformational leadership for public service motivation. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 35(1), 5–15. <https://doi.org/10.1108/JEAS-06-2018-0075>
- Fayol, H. (1995). Henri Fayol: learning from experience. *Journal of Management History*, 1(3), 5–12. <https://doi.org/10.1108/13552529510095116>
- Ghasabeh, M., Provitera, M., & Ghasabeh, S. (2017). Transformational Leadership *The Journal of Values-Based Leadership*, 11(1), 8. <https://doi.org/10.22543/0733.111.1206>
- Görgens, E., & Roux, C. (2021). Revizuirea dezbaterii privind inteligența emoțională și leadershipul transformațional: (cum) contează inteligența emoțională pentru un leadership eficient? *Journal of Human Resource Management*, 19, 1–13. <https://doi.org/10.4102/SAJHRM.V19I0.1279>
- Guzman, P. (2022). *Liderazgo transformacional y gestión administrativa*. [Universidad Continental]. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/11269>

- Hambleton, R., Sweeting, D., & Oliver, T. (2021). Place, power and leadership. *Liderazgo*, 18(1), 81–101. <https://doi.org/10.1177/17427150211028122>
- Hatchuel, A., & Segrestin, B. (2019). A century old and still visionary. *European Management Review*, 16(2), 399–412. <https://doi.org/10.1111/EMRE.12292>
- Hernández, S., & Mendoza, T. (2018). *Metodología de la investigación*. (McGraw-Hill Interamericana Editores SA (ed.)). <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hussain, M. K., & Khayat, R. A. M. (2021). Impactul leadershipului transformational asupra satisfacției profesionale și a angajamentului organizațional în rândul personalului spitalicesc: O revizuire sistematică: *Impactul leadershipului transformational asupra satisfacției profesionale și a angajamentului organizațional în rândul personalului spitalicesc: O revizuire sistematică*., 23(4), 614–630. <https://doi.org/10.1177/09720634211050463>
- Ibrar, M. (2021). Classical Approach Theory. *SSRN Electronic Journal*, 7(21), 23. <https://doi.org/10.2139/SSRN.3799496>
- Lee, J. Y. (2018). The Effects of Job Characteristics on the Team Creativity. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 5(4), 161–172. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2018.VOL5.NO4.161>
- Macavilca, T. (2019). *Gestión administrativa y liderazgo transformacional* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41202>
- McCallaghan, S., Jackson, L., & Heyns, M. (2019). Transformational leadership. *Journal of Psychology in Africa*, 29(3), 195–202. <https://doi.org/10.1080/14330237.2019.1619994>
- Mukhamedzhanova, S. (2018). Excerpts on the history of public administration of Kazakhstan's economy. *National Interests: Priorities and Security*, 14(4), 767–784. <https://doi.org/10.24891/NI.14.4.767>
- Nardo, R., Evanita, S., & Syahrizal, S. (2019). The Effect of Transformational. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 768–775. <https://doi.org/10.2991/PICEEBA2-18.2019.99>
- Opatha, H. (2020). Assertiveness and its Relationship with Self Esteem. *Asian Journal of Social Science and Management Technology*, 2(2), 2313–7410. www.ajssmt.com
- Ortiz, H. (2018). *Liderazgo transformacional y gestión administrativa* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32987/Ortiz_hm.pdf?sequence=1
- Pantja, D., Bernarto, I., Sudibjo, N., Yulianeu, A., ANanda, H., ANanda, K., &

- Business, G. (2020). The Relationship Between Digital Transformational. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(3). https://ijicc.net/images/vol11iss3/11322_Ardi_2020_E_R.pdf
- Peng, J., Li, M., Wang, Z., & Lin, Y. (2020). Transformational Leadership and Employees'. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 57(3), 369–397. <https://doi.org/10.1177/0021886320920366>
- Puni, A., Hilton, S. K., & Quao, B. (2021). The interaction effect of transactional. *Management Research Review*, 44(3), 399–417. <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2020-0153/FULL/XML>
- Razzaq, S., Sami, A., Sib-tul-Manum, & Hammad, M. (2020). Leadershipul transformațional și performanța organizațională în context occidental și non-occidental: Revizuirea sistematică a anului 2019. *International Journal of Entrepreneurial Research*, 3(3), 58–60. <https://doi.org/10.31580/IJER.V3I3.1505>
- Rofiki, D., & Fathul, A. (2022). Assertive Behavior of School Principals in Creating Excellent School. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 4025–4034. <https://doi.org/10.31004/BASICEDU.V6I3.2788>
- Rounaghi, M. M., Jarrar, H., & Dana, L.-P. (2021). Implementarea managementului strategic al costurilor în companiile de producție: depășirea lipsei de aderență a costurilor și creșterea sustenabilității corporative. *Future Business Journal*, 7(1), 1–8. <https://doi.org/10.1186/S43093-021-00079-4>
- Siangchokyoo, N., Klinger, R. L., & Champion, E. D. (2020). Follower transformation. *The Leadership Quarterly*, 31(1), 41–68. <https://doi.org/10.1016/J.LEAQUA.2019.101341>
- Strukan, E., Nikolić, M., & Sefić, S. (2017). Utjecaj transformacijskog liderstva na poslovne performanse. *Tehnicki Vjesnik*, 24, 435–444. <https://doi.org/10.17559/TV-20150624082830>
- Suliman, M., Said, M., & Professor, S. (2019). Roots of Organizational. *International Journal of Business and Social Science*, 10(10), 8–14. <https://doi.org/10.30845/ijbss.v10n10a2>
- Trullen, J., & Bonache, J. (2022). Taking stock of hrm research in Latin America: Implications for talent management. *The Routledge Companion to Talent Management*, 1, 164–175. <https://doi.org/10.4324/9781315474687-13/TAKING-STOCK-HRM-RESEARCH-LATIN-AMERICA-JORDI-TRULLEN-JAIME-BONACHE>
- Usman, M. (2020). Leadership transformațional și schimbare organizațională: În contextul liderului de astăzi. *Jurnalul internațional de educație în afaceri*, 13(1), 95–107. <https://doi.org/10.37134/IB EJ.VOL13.1.8.2020>

- Veloso, R., Policarpo, S., Guimaraes, R. S., & Almada, L. (2018). Leadership and individual reactions to organizational change. *Revista Ciências Administrativas*, 24(2), 1–19. <https://doi.org/10.5020/2318-0722.2018.7197>
- Wahyurudhanto, A., Tinggi, S., & Kepolisian, I. (2020). Reorientarea critică a reformei birocratice și buna guvernare în administrația sectorului public din Indonezia. *Webology*, 17(2), 308–316. <https://doi.org/10.14704/WEB/V17I2/WEB17033>
- Zargar, T., & Sheikh, A. (2018). Buna guvernare în India: Provocări și perspective. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science*, 23(2), 60–64. <https://doi.org/10.9790/0837-2302026064>

ANEXOS

Anexo 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición			
Liderazgo Transformacional	Fundación H. (2020) define como el modelo de liderazgo que pone el foco en el desarrollo de la autoestima de los empleados o miembros del equipo	Variable 1 que presenta 4 dimensiones que se medirá mediante un cuestionario de 14 preguntas	Influencia idealizada	Valores éticos	Escala de Likert			
				Actitudes	Escala de Likert			
				Habilidades	Escala de Likert			
			Motivación inspiracional	Espíritu de equipo	Escala de Likert			
				Visión compartida	Escala de Likert			
				Comunicación asertiva	Escala de Likert			
			Estimulación emocional	Solución de problemas	Escala de Likert			
				Ideas innovadoras	Escala de Likert			
				Conocimientos y capacidades	Escala de Likert			
				Estrategias asertivas	Escala de Likert			
			Consideración individualizada	Practica de la escucha activa y asertiva	Escala de Likert			
				Prioriza necesidades y capacidades	Escala de Likert			
			Gestión administrativa	consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planeación, organización, dirección y control. (Chiavenato, 2014).	Variable 1 que presenta 4 dimensiones que se medirá mediante un cuestionario de 14 preguntas	Planeación	Establecer planes estratégicos	Escala de Likert
							Logros de meta	Escala de Likert
Visión	Escala de Likert							
Organización	Logros de objetivos	Escala de Likert						
	Personal calificado	Escala de Likert						
	Responsabilidad y actividades	Escala de Likert						
	Toma de decisiones	Escala de Likert						
Dirección	Motivación	Escala de Likert						
	Comunicación	Escala de Likert						
	Liderazgo	Escala de Likert						
Control	Control estratégico	Escala de Likert						
	Propuestas de mejoramiento	Escala de Likert						
	Evaluación	Escala de Likert						
	Mecanismo de control	Escala de Likert						

Nota: La tabla muestra la operacionalización de variables del estudio en una municipalidad provincial de Amazonas.

Anexo 02: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario: Liderazgo transformacional

Br. Salomón José, Villalobos Cerna

Adaptado por Br. Angelita del Rosario Chávez Montenegro.

Se agradece anticipadamente la colaboración de los servidores de la gerencia regional de residuos sólidos de una municipalidad provincial de Amazonas

El presente instrumento, se utiliza para lograr determinar si existe relación entre el Liderazgo transformacional y la gestión administrativa en una municipalidad provincial de Amazonas.

El cuestionario será de uso exclusivo para la presente investigación de estudio.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

Edad: 18 – 30 () 31- 45() 46 a + ()

Género: (M) (F)

Años de servicio:

Considerando:

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)	En Desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)
---------------------------	----------------	-------------------------------------	-------------------	------------------------------

Marque la respuesta según crea conveniente:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			5	4	3	2	1
Influencia Idealizada	Actitudes	1. ¿Considera Ud. que el Gerente realiza acompañamiento diario al equipo?					
		2. ¿Considera Ud. que el Gerente es un buen líder?					
	Habilidades	3. ¿Considera Ud. que el Gerente tiene la capacidad para la resolución de los conflictos?					
		4. ¿Considera Ud. que el Gerente es empático?					
Motivación	Espíritu de equipo	5. ¿Considera Ud. que el Gerente promueve el trabajo en equipo?					

		6. ¿Considera Ud. que el Gerente promueve la unidad el equipo de trabajo?						
	Visión compartida	7. ¿Considera Ud. que está siendo involucrado en su equipo de trabajo?						
		8. ¿Considera Ud. que sus ideas son escuchadas?						
	Comunicación asertiva	9. ¿Considera Ud. que el Gerente es claro y preciso?						
		10. ¿Considera Ud. que su Gerente le escucha de manera activa sus opiniones?						
Estimulación emocional	Solución de problemas	11. ¿Considera Ud. que el Gerente presenta alternativas de solución ante situaciones de conflicto?						
	Ideas innovadoras	12. ¿Considera Ud. que el Gerente es consistente el compromiso con el cambio tecnológico y/o global?						
	Conocimientos y capacidades	13. ¿Considera Ud. que el Gerente establece una serie de objetivos semestrales o anuales que le sirvan de guía para mejorar y cumplir con las expectativas de la organización?						
	Estrategias asertivas	14. ¿Considera Ud. que el Gerente corrige a los colaboradores de manera positiva						
Consideración Individualizada	Práctica de la escucha activa y asertiva	15. ¿Considera Ud. que el Gerente muestra un comportamiento no verbal positivo?						
		16. ¿Considera Ud. que el Gerente le escucha sin emitir juicio haciendo a un lado sus propios sesgos o puntos de vista?						
	Prioriza necesidades y capacidades	17. ¿Considera Ud. que el Gerente conoce las necesidades específicas de cada uno de sus colaboradores?						
		18. ¿Considera Ud. que el gerente se asegura de que los empleados estén motivados y sean productivos?						

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario: Gestión administrativa

Autor Br. Salomón José, Villalobos Cerna

Adaptado por Br. Angelita del Rosario Chávez Montenegro.

Se agradece anticipadamente la colaboración de los servidores de la gerencia regional de residuos sólidos de una municipalidad provincial de Amazonas

El presente instrumento, se utiliza para lograr determinar si existe relación entre el Liderazgo transformacional y la gestión administrativa en una municipalidad provincial de Amazonas.

El cuestionario será de uso exclusivo para la presente investigación de estudio.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

Edad: 18 – 30 () 31- 45() 46 a + ()

Género: (M) (F)

Años de servicio:

Considerando:

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)	En Desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)
---------------------------	----------------	-------------------------------------	-------------------	------------------------------

Marque la respuesta según crea conveniente:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			5	4	3	2	1
Planeación	Establecer planes estratégicos	1. ¿Considera Ud. que en la institución se ejecutan planes estratégicos?					
	Logros de meta	2. ¿Considera Ud. que el Gerente selecciona el camino viable para alcanzar la metas?					
	visión	3. ¿Considera Ud. que los colaboradores conocen la visión?					
	Logros de objetivos	4. ¿Considera Ud. que la institución debe realizar las funciones basados en objetivos?					
Organización	Personal Calificado	5. ¿Considera Ud. que los procesos de selección del personal cumplen con los perfiles?					

	Responsabilidad y actividades	6. ¿Considera Ud. que se cumple con las responsabilidades y actividades dentro de la institución?					
	Toma de decisiones	7. ¿Considera Ud. que se toman las decisiones adecuadas dentro de la institución?					
	Motivación	8. ¿Considera Ud. que dentro de su institución se realiza actividades para sentirse motivados?					
Dirección	Comunicación	9. ¿Considera Ud. que existe buena comunicación entre jefes y colaboradores?					
	Liderazgo	10. ¿Considera Ud. que se debe aplicar un estilo de liderazgo transformacional?					
Control	Control estratégico	11. ¿Considera Ud. que se aplica un control estratégico dentro de la institución?					
	Propuestas de mejoramiento	12. ¿Considera Ud. que se participa con propuestas de mejoramiento en beneficio de la institución?					
	Evaluación	13. ¿Considera Ud. que es evaluado su desempeño en base a algún estándar?					
	Mecanismo de control	14. ¿Considera Ud. que existe mecanismo de control en el momento que se presentan problemas?					

Anexo 03: FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión administrativa y liderazgo transformacional en los servidores de la Gerencia de Residuos Sólidos, de una municipalidad provincial de Amazonas

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		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Influencia Idealizada	Actitudes	¿Considera Ud. que el Gerente realiza acompañamiento al equipo?	X		X		X		X		
			¿Considera Ud. que el Gerente es un buen líder?	X		X		X		X		
		Habilidades	¿Considera Ud. que el Gerente tiene capacidad para la resolución de los conflictos?	X		X		X		X		
			¿Considera Ud. que el Gerente demuestra empatía hacia los demás?	X		X		X		X		
	Motivación Inspiracional	Espíritu de equipo	¿Considera Ud. que el Gerente promueve el trabajo en equipo?	X		X		X		X		
			¿Considera Ud. que el Gerente promueve la unidad en el equipo de trabajo?	X		X		X		X		
		Visión compartida	¿Considera Ud. que está siendo involucrado en su equipo de trabajo?	X		X		X		X		
			¿Considera Ud. que sus ideas son escuchadas?	X		X		X		X		
		Comunicación asertiva	¿Considera Ud. que el Gerente es claro y preciso en lo sus objetivos y metas?	X		X		X		X		
			10 ¿Considera Ud. que su Gerente le escucha de manera activa sus opiniones?	X		X		X		X		
	Estimulación emocional	Solución de problemas	¿Considera Ud. que el Gerente presenta alternativas de solución ante situaciones de conflicto?	X		X		X		X		
		Ideas innovadoras	¿Considera Ud. que el Gerente es consciente del compromiso con el cambio tecnológico y/o global?	X		X		X		X		
		Conocimientos y capacidades	¿Considera Ud. que el Gerente establece una serie de objetivos semestrales o anuales que le sirvan de guía para mejorar y cumplir con las expectativas de la organización?	X		X		X		X		

	Estrategias asertivas	Considera Ud. que el Gerente corrige a los colaboradores de manera positiva	x		x		x		x	
consideración individualizada	Práctica de la escucha activa y asertiva	11. ¿Considera Ud. que el Gerente muestra un comportamiento no verbal positivo?	x		x		x		x	
		12. ¿Considera Ud. que el Gerente le escucha sin emitir juicio haciendo a un lado sus propios sesgos o puntos de vista?	x		x		x		x	
	Prioriza necesidades y capacidades	13. ¿Considera Ud. que el Gerente conoce las necesidades específicas de cada uno de sus colaboradores?	x		x		x		x	
		¿Considera Ud. que el Gerente se asegura de que los empleados estén motivados y sean productivos?	x		x		x		x	

Grado y Nombre del Experto: *Dra. Bertila Hernández Fernández* *Gestión Pública y Gobernabilidad*

Firma del experto :

EXPERTO EVALUADOR

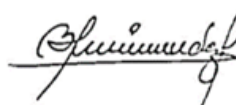
FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Gestión administrativa y liderazgo transformacional en los servidores de la Gerencia de Residuos Sólidos, de una municipalidad provincial de Amazonas

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	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		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión administrativa	Planeación	Establecer planes estratégicos	¿Considera Ud. que en la institución se ejecutan planes estratégicos?	x		x		x		x		
		Logros de meta	¿Considera Ud. que el Gerente selecciona el camino viable para alcanzar la metas?	x		x		x		x		
		visión	¿Considera Ud. que los colaboradores conocen la visión Institucional?	x		x		x		x		
		Logros de objetivos	¿Considera Ud. que la institución debe realizar las funciones basados en objetivos?	x		x		x		x		
	Organización	Personal Calificado	¿Considera Ud. que los procesos de selección del personal cumplen con los perfiles?	x		x		x		x		
		Responsabilidad y actividades	¿Considera Ud. que se cumple con las responsabilidades y actividades dentro de la institución?	x		x		x		x		
		Toma de decisiones	¿Considera Ud. que se toman las decisiones adecuadas dentro de la institución?	x		x		x		x		
		Motivación	¿Considera Ud. que dentro de su institución se realiza actividades para sentirse motivados?	x		x		x		x		
		Comunicación asertiva	¿Considera Ud. que existe buena comunicación entre jefes y colaboradores? ¿Considera Ud. que se debe aplicar un estilo de liderazgo transformacional?	x		x		x		x		
	Dirección	Comunicación	¿Considera Ud. que se aplica un control estratégico a las actividades institucionales?	x		x		x		x		
		Liderazgo	¿Considera Ud. que se participa con propuestas de mejoramiento en beneficio de la institución?	x		x		x		x		
	Control	Control estratégico	¿Considera Ud. que es evaluado su desempeño en base a algún estándar?	x		x		x		x		
		Propuestas de mejoramiento	¿Considera Ud. que aplican mecanismo de control en el momento que se presentan problemas?	x		x		x		x		
		Evaluación	¿Considera Ud. que en la institución se ejecutan planes estratégicos?	x		x		x		x		
		Mecanismo de control	¿Considera Ud. que el Gerente selecciona el camino viable para alcanzar la metas?	x		x		x		x		

Grado y Nombre del Experto: Dra. Bertila Hernández Fernández Gestión

Pública y Gobernabilidad

Firma del experto



Anexo 04: HOJAS DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión administrativa y liderazgo transformacional en los servidores de la Gerencia de Residuos Sólidos, de una municipalidad provincial de Amazonas

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario: Liderazgo Transformacional

TESISTA:

Br.: Angelita del Rosario Chávez Montenegro

1. DECISIÓN:

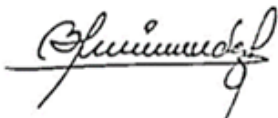

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SÍ

NO

Chiclayo, 10 de junio de 2022

 <hr/> <p>Firma DNI 16526129 EXPERTO</p>	 <p>Huella</p>
--	--

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión administrativa y liderazgo transformacional en los servidores de la Gerencia de Residuos Sólidos, de una municipalidad provincial de Amazonas

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario: Gestión Administrativa

TESISTA:

Br.: Angélita del Rosario Chávez Montenegro

DECISIÓN:

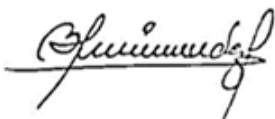

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SÍ

NO

Chiclayo, 10 de junio de 2022

 <hr/> <p>Firma DNI 16526129 EXPERTO</p>	 <p>Huella</p>
--	--



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **HERNANDEZ FERNANDEZ**
Nombres **BERTILA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **16526129**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTORA EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD**
Fecha de Expedición **09/04/18**
Resolución/Acta **0093-2018-UCV**
Diploma **052-031832**
Fecha Matriculación **05/08/2014**
Fecha Egreso **31/12/2016**

Fecha de emisión de la constancia:
14 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000863747

JESSICA MARTHA ROJÁS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 14/08/2022 21:28:05-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión administrativa y liderazgo transformacional en los servidores de la Gerencia de Residuos Sólidos, de una municipalidad provincial de Amazonas

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario: Liderazgo Transformacional

TESISTA:

Br.: Angelita del Rosario Chávez Montenegro

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: SÍ

NO

Chiclayo, 05 de mayo de 2022.

 <hr/> <p>Firma DNI: 16617154 Dra. Betty <u>Ydali</u> Vargas Tocto</p>	 <p>HUELLA</p>
---	---

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión administrativa y liderazgo transformacional en los servidores de la Gerencia de Residuos Sólidos, de una municipalidad provincial de Amazonas

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario: Gestión Administrativa

TESISTA:

Br.: Angelita del Rosario Chávez Montenegro

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: SÍ

NO

Chiclayo, 05 de mayo de 2022.

 <hr/> <p>Firma DNI: 16617154 Dra. Betty Ydali Vargas Tocto</p>	 <p>HUELLA</p>
--	---



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	VARGAS TOCTO
Nombres	BETTY YDALI
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16617154

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION
Fecha de Expedición	06/05/17
Resolución/Acta	0110-2017-UCV
Diploma	052-009260
Fecha Matriculación	21/03/2013
Fecha Egreso	30/07/2014

Fecha de emisión de la constancia:
14 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000863731

JESSICA MARTHA ROJÁS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 14/08/2022 21:22:38-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión administrativa y liderazgo transformacional en los servidores de la Gerencia de Residuos Sólidos, de una municipalidad provincial de Amazonas

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario: Liderazgo Transformacional

TESISTA:

Br.: Angelita del Rosario Chávez Montenegro

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: SÍ

NO

Chiclayo, 05 de mayo de 2022.

 <hr/> <p>Firma DNI: 40796109 Mg. Auria Vela Montenegro</p>	 <p>HUELLA</p>
--	---

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión administrativa y liderazgo transformacional en los servidores de la Gerencia de Residuos Sólidos, de una municipalidad provincial de Amazonas

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario: Gestión Administrativa

TESISTA:

Br.: Angelita del Rosario Chávez Montenegro



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: SÍ

NO

 <hr/> <p>Firma DNI: 40796109 Mg. Auria Vela Montenegro</p>	 <p>HUELLA</p>
--	---



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	VELA MONTENEGRO
Nombres	AURIA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	40796109

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	MIRO QUESADA RADA FRANCISCO JOSE
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGISTER EN GESTION PUBLICA
Fecha de Expedición	29/10/15
Resolución/Acta	0598-2015-UCV
Diploma	UCV19960
Fecha Matrícula	Sin información (****)
Fecha Egreso	Sin información (****)

Fecha de emisión de la constancia:
14 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000863725

JESSICA MARTHA ROJÁS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 14/08/2022 21:17:00-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(****) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe>

ANEXO 5: V DE AIKEN

ITEMS	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN			PROMEDIO	CÁLCULO	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			PROMEDIO	CÁLCULO	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			PROMEDIO	CÁLCULO	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			PROMEDIO	CÁLCULO	PROMEDIO POR ÍTEM			
	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3		V AIKEN	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3		V AIKEN	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3		V AIKEN	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3		V AIKEN	V AIKEN			
1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
2	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
3	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
5	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	0.00	0.33	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.33	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.78		
6	1.00	0.00	1.00	0.67	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	0.67	0.78		
7	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
8	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
9	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
10	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
11	0.00	1.00	1.00	0.67	0.67	1.00	1.00	0.00	0.67	0.67	1.00	1.00	1.00	0.67	0.67	1.00	1.00	1.00	0.67	0.67	0.67	0.67		
12	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
13	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	0.00	1.00	1.00	1.00	0.89		
14	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	1.00	0.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
15	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
16	1.00	1.00	0.00	0.67	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	0.67	0.67	0.67	0.78		
17	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
18	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
19	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
20	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
21	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
					0.95						0.95					0.94							0.95	
																							PROMEDIO GENERAL	0.947089947

Anexo 6: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

ENCUESTADOS	ITEMS																																SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
E1	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	5.00	2.00	2.00	2.00	2.00	120.00
E2	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	155.00
E3	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	1.00	1.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	134.00
E4	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	2.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	138.00
E5	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	3.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	149.00
E6	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	1.00	1.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	131.00
E7	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	5.00	2.00	2.00	2.00	2.00	119.00
E8	4.00	3.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	3.00	5.00	2.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	5.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	129.00
E9	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	2.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	3.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	144.00
E10	4.00	2.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	2.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	132.00
VARIANZA	0.36	0.96	0.25	0.21	0.44	0.44	0.21	0.25	0.21	0.24	0.21	0.16	0.44	0.21	2.49	2.01	0.85	0.25	0.21	0.36	0.16	0.24	0.56	0.49	0.76	0.64	1.09	0.21	1.01	1.16	1.21	1.16	
SUMATORIA DE VARIANZAS	19.450																																
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	122.890																																

Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.92	32

Nota: Datos obtenidos de del programa SPSS

Anexo 07: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la tesis: **Gestión administrativa y liderazgo transformacional en los servidores de la Gerencia de Residuos Sólidos, de una municipalidad provincial de Amazonas**

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Problema Principal: ¿Existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en la Gerencia de Residuos Sólidos de una municipalidad provincial de Amazonas?	Objetivo Principal: Determinar si existe relación entre el Liderazgo transformacional y la gestión administrativa en una municipalidad provincial de Amazonas	¿Existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en la Gerencia de Residuos Sólidos de una municipalidad provincial de Amazonas?	V.I.: Liderazgo Transformacional	Unidad de Análisis Población: Los servidores de la Gerencia de residuos sólidos de una municipalidad provincial de Amazonas	Enfoque de investigación: Cuantitativo Diseño: Correlacional - No experimental	Técnica: Cuestionario Métodos de Análisis de Investigación:
Problemas específicos:	Objetivos Específicos: Diagnosticar la situación actual del liderazgo que se viene ejecutando en una municipalidad provincial de Amazonas. Diagnosticar la situación actual de la gestión administrativa que se viene ejecutando en una municipalidad provincial de Amazonas. Evaluar la relación que existe entre las dimensiones del liderazgo transformacional y la gestión administrativa de una municipalidad provincial de Amazonas		V.D.: Gestión administrativa	Muestra Los 48 servidores de la Gerencia de residuos sólidos de una municipalidad provincial de Amazonas		

Nota: La tabla muestra la matriz de consistencia del estudio en una municipalidad provincial de Amazonas

Anexo 08: PANEL FOTOGRÁFICO



