



EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA GESTIÓN FINANCIERA EN UNA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND FINANCIAL MANAGEMENT IN A PROVINCIAL MUNICIPALITY

Cevero Rómulo Rojas León¹, Paúl César Calderón Fernández², Ketty Marilú Moscoso Paucarchuco³, Mayda Alvina Nieva Villegas⁴

1,2 - Universidad Peruana los Andes, Perú

3 - Universidad Nacional Autónoma de Huanta, Perú

4 - Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja Daniel Hernández Morillo, Perú

1. Email: d.crojasl@upla.edu.pe ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6544-5869>
2. Email: d.pcalderon@upla.edu.pe ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6264-2322>
3. Email: kmoscoso@unah.edu.pe ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2097-8658>
4. Email: maydanieva@unat.edu.pe ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6958-5268>

Recibido: 11/05/2021 Aceptado: 20/07/2021

Para Citar: Rojas León, C. R., Calderón Fernández, P. C., Moscoso Paucarchuco, K. M., & Nieva Villegas, M. A. (2021). El liderazgo transformacional y la gestión financiera en una municipalidad provincial. *Revista Publicando*, 8(31), 96-106. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2237>

Resumen:

Esta investigación aborda el estudio del liderazgo transformacional y la gestión financiera de la Municipalidad Provincial de Satipo, Junín Perú. En las organizaciones es de suma importancia que el capital humano este comprometido en el área o entidad en la que labora, que se sienta motivado a realizar sus labores de manera eficiente y eficaz, por lo que se desarrolla la calidad y productividad. Esto sólo se logra a través de un buen manejo del liderazgo, para el adecuado desarrollo en las actividades en que consistan sus labores diarias. Por lo cual, el objetivo general de la investigación es conocer la relación del liderazgo transformacional con la gestión financiera que desarrollan los trabajadores de la municipalidad provincial de Satipo. La metodología utilizada se basó en un diseño no experimental, tipo de campo y documental y con nivel descriptivo y correlacional. Los resultados obtenidos relacionan las variables de estudios (liderazgo transformacional y gestión financiera), obteniéndose una correlación de 0.740, demostrando una relación directa entre las variables. Como conclusión, se establece la relación entre el liderazgo transformacional y las dimensiones de planificación, dirección, ejecución y control de la gestión financiera en la Municipalidad Provincial de Satipo, llegando a valores de RHO de Spearman que permitieron demostrar que existe una correlación directa entre todas las variables.

Palabras clave: liderazgo transformacional, gestión financiera, influencia, motivación.

Abstract:

This research addresses the study of transformational leadership and financial management of the Provincial Municipality of Satipo, Junín, Peru. In organizations it is of utmost importance that the human capital is committed to the area or entity in which it works, that it feels motivated to perform its work efficiently and effectively, so that quality and productivity are developed. This can only be achieved through a good leadership management, for the proper development of the activities in which their daily work consists. Therefore, the general objective of the research is to know the relationship between transformational leadership and the financial management developed by the workers of the provincial municipality of Satipo. The methodology used was based on a non-experimental, field and documentary design with a descriptive and correlational level. The results obtained relate the study variables (transformational leadership and financial management), obtaining a correlation of 0.740, demonstrating a direct relationship between the variables. In conclusion, the relationship between transformational leadership and the dimensions of planning, direction, execution and control of financial management in the Provincial Municipality of Satipo is established, reaching Spearman's RHO values that allowed demonstrating that there is a direct correlation between all the variables.

Keywords: transformational leadership, financial management, influence, motivation.



INTRODUCCIÓN

Liderar es utilizar la influencia que posee una persona sobre otra u otras que se convierten en sus seguidores y permiten que sean motivadas con el propósito de ejecutar sus actividades con ánimos, actitud positiva y entusiasmo con el fin de lograr un objetivo común (Avila, 2019). Los líderes planifican y ejercen sus influencias para manejar las organizaciones y lograr cumplir las metas trazadas con el apoyo de sus seguidores que se esmeran en ejecutar y cumplir los objetivos y mostrar resultados positivos en cada una de sus responsabilidades.

El estudio de liderazgo transformacional lleva hacia el reconocimiento del enfoque de liderazgo que causa cambios en individuos y sistemas sociales. En su forma ideal, crea un cambio valioso y positivo en los seguidores con el objetivo final de convertir a los seguidores en líderes. Promulgando en su forma auténtica, el liderazgo transformador aumenta la motivación, la moral y el desempeño de los seguidores a través de una variedad de mecanismos. Estos incluyen conectar el sentido de identidad con la misión y la identidad colectiva de la organización; ser un modelo para los seguidores que los inspira; desafiando a los seguidores a tomar mayor apropiación de su trabajo y comprender las fortalezas y debilidades de los seguidores, para que el líder pueda alinear a los seguidores con las tareas que optimicen su rendimiento.

Burns (1978) introdujo por primera vez el concepto de liderazgo transformacional en su investigación descriptiva sobre líderes políticos, pero este término ahora también se usa en psicología organizacional. Según Burns,

transformar el liderazgo es un proceso en el que "los líderes y los seguidores se ayudan entre sí para avanzar a un nivel más alto de moral y motivación" todo se relaciona con la dificultad y diferenciación entre la gerencia y el liderazgo y estas diferencias están en las características y los comportamientos.

Burns (1978), menciona que, el enfoque transformador crea un cambio significativo en la vida de las personas y las organizaciones. Rediseña las percepciones y los valores y cambia las expectativas y aspiraciones de los empleados. A diferencia del enfoque transaccional, no se basa en una relación de dar y recibir, sino en la personalidad, los rasgos y la capacidad del líder para hacer un cambio a través del ejemplo, la articulación de una visión fortalecida y metas desafiantes. Los líderes transformadores son idealizados en el sentido de que son un ejemplo moral de trabajar en beneficio del equipo, la organización y/o la comunidad.

Burns teorizó que el liderazgo transformador y transaccional eran estilos mutuamente excluyentes. Los líderes transaccionales generalmente no se esfuerzan por un cambio cultural en la organización, sino que trabajan en la cultura existente, mientras que los líderes transformacionales pueden tratar de cambiar la cultura organizacional (Avila, 2019)

Dado que la influencia en las organizaciones se considera una ruta fundamental para promover la alineación de los objetivos estratégicos corporativos y las acciones de aquellos que luchan por lograrlos, el talento para convertir a los empleados en agentes comprometidos ha sido visto como una de las habilidades esenciales para los líderes organizacionales altamente efectivos.



El liderazgo transformacional es definido por Ayuso y Herrera (Citado por Taboada, 2020) como un “tipo de liderazgo ostentado por aquellos individuos con una fuerte visión y personalidad, gracias a la cual son capaces de cambiar las expectativas, percepciones y motivaciones, así como liderar el cambio dentro de una organización” p. 24. En este sentido, Cortez (2016) menciona que existen tres diferentes tipos de líderes transformacionales denominados originalmente por Burns 1978 y estos son:

- *Liderazgo intelectual*: es aquel que trabaja con doctrinas normativas y analíticas, no está desligado de su contexto social, sino que intenta cambiarlo. Tiene una conciencia de propósito.
- *Liderazgo reformador*: cuenta con habilidades políticas excepcionales, debe ser estratégico y propenso a las alianzas. Es un liderazgo moral, con gran dominio de negocio.
- *Liderazgo revolucionario*: es aquel que conduce a una transformación de todo sistema social. Es un líder íntegramente dedicado a la causa, que puede llegar hasta ser mártir. Este tipo de líder es que genera una conciencia social y política entre los líderes y los seguidores (Cortez, 2016, pp. 19-20).

Del mismo modo, el investigador Bass (1998) hizo un estudio empírico en el que se asigna los estilos de liderazgo frecuente de los jefes y comandantes. Las dos categorías (liderazgo transformacional y transaccional) se encuentran en un continuo; sin embargo, el autor también ha creado otras etapas en el paso entre los dos estilos de liderazgo. Este modelo se llama "La gama completa de liderazgo". Bass extendió el trabajo de

Burns (1978) explicando los mecanismos psicológicos que subyacen al liderazgo transformador y transaccional; Bass también usó el término "transformacional" en lugar de "transformar". Bass se sumó a los conceptos iniciales de Burns (1978) para ayudar a explicar cómo se podía medir el liderazgo transformacional, además de cómo afecta la motivación y el rendimiento de los seguidores. La medida en que un líder es transformacional, se mide primero, en términos de su influencia sobre los seguidores. Los seguidores de tal líder sienten confianza, admiración, lealtad y respeto por el líder y debido a las cualidades del líder transformacional, están dispuestos a trabajar más de lo que originalmente se esperaba.

Estos resultados se producen porque el líder transformacional les ofrece a los seguidores algo más que sólo trabajar para su propio beneficio; proporcionan a los seguidores una misión y visión inspiradoras y les dan una identidad. El líder transforma y motiva a los seguidores a través de su influencia idealizada (anteriormente conocida como carisma), la estimulación intelectual y la consideración individual. Además, este líder alienta a los seguidores a encontrar nuevas y únicas formas de desafiar el status quo y de alterar el entorno para apoyar el éxito. Finalmente, a diferencia de Burns, Bass sugirió que el liderazgo puede mostrar simultáneamente un liderazgo transformacional y transaccional.

En este sentido, la distinción entre liderazgo transaccional y transformacional fue la base para comprender la verdadera naturaleza del liderazgo transformacional. Los líderes transformacionales interactúan con los seguidores en un entorno mutuamente enriquecedor que les permite darse



cuenta de sus necesidades de orden superior y les permite iniciar un proceso de autocrecimiento y transformación (Khanin, 2007). Así, Burns (1978) sugiere que los líderes transformacionales son aquellos que apelan a valores morales positivos.

De la misma manera el liderazgo transformacional es factor fundamental en el crecimiento organizacional, pues según indica Tarazona (2020) cada organización posee características únicas y un ambiente laboral distintivo por lo tanto no puede existir sólo un tipo de líder transformacional ya que cada líder se adapta a la situación y va engranando con la directiva para lograr los objetivos planteados. En este sentido el liderazgo transformacional debe ir a la par con la cultura dentro de la organización, donde el líder y los directivos muestren empatía para con sus trabajadores, sin embargo aun existen empresas que no se han atrevido a realizar estos cambios por miedo a perder su superioridad y su éxito.

Las organizaciones siempre están en constantes cambios debido a agentes externos e internos, presentes a lo largo del tiempo, por lo que no necesariamente el líder transformacional aplicará las mismas estrategias sino que debe también adaptarse a estos cambios y según Benavides y Fierro (2016), las adversidades que enfrentan las empresas a lo largo de sus actividades ponen a prueba las capacidades que posee el líder para aplicar sus estrategias y enfrentar situaciones que pueden generar cierta desestabilización dentro de la organización.

Por otra parte, la gestión de recursos humanos tiene como objetivo principal el desarrollo del personal y sus relaciones en la organización,

motivo por el cual se debe lograr y mantener un clima óptimo de trabajo y de condiciones de vida en la organización, logrando así que los trabajadores se sientan motivados, satisfechos, desarrollen sus habilidades y capacidades, lo que contribuirá al desarrollo individual de cada uno de ellos y por ende se reflejará el crecimiento organizacional.

Estos esfuerzos que realizan las organizaciones y particularmente las instituciones municipales para enfrentar los cambios se han convertido en un verdadero reto de la nueva dirección, asumir un nuevo estilo de liderazgo que demande un sofisticado tipo de destreza social y habilidades gerenciales que pueda unir a todos los trabajadores en la persecución de un propósito significativo a pesar de las fuerzas que lo separan y en definitiva que pueda mantener las organizaciones libres de mediocridad caracterizada por conflictos entre los integrantes de la organización, creando un clima organizacional adecuado y un servicio eficiente al público.

El liderazgo del personal de cada una de las áreas en una municipalidad permitirá mejorar la calidad de servicio y una gestión financiera adecuada, pero un liderazgo que guarde una estrecha relación con su aceptación por parte de los integrantes de esta organización, que está íntimamente articulada a la capacidad de liderar procesos racionales de planeamiento, ejecución, control y evaluación de políticas, estrategias y actividades para el cumplimiento de determinados objetivos y metas institucionales, puede ser la pieza clave del éxito del liderazgo transformacional.

Del mismo modo, más aún el buen liderazgo



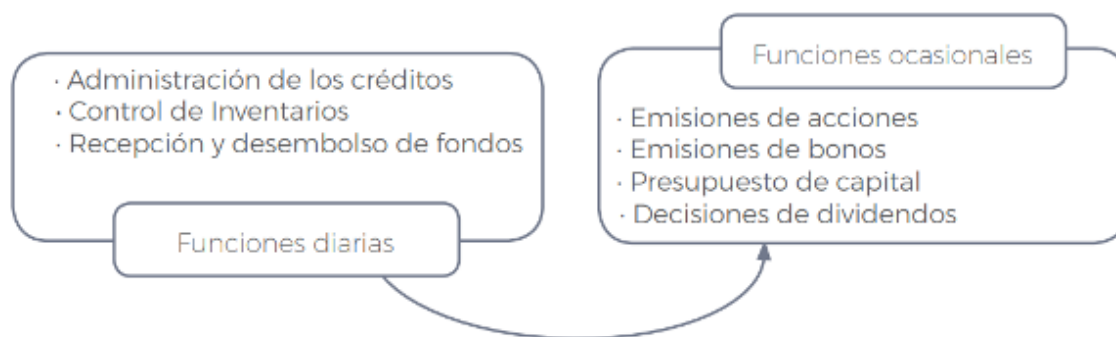
ejercido por parte del funcionario permite crear un clima organizacional favorable para el desarrollo de las actividades porque ayuda a aumentar el rendimiento que influye positivamente en el comportamiento de todas las personas que se desenvuelven en ese medio, puesto que estos se sientan identificados e integrados en la estructura de la organización.

En este sentido una gestión financiera puede definirse como un conjunto de procesos dirigidos a planificar, organizar y evaluar los recursos económicos financieros al objeto de lograr la consecución de los objetivos de la empresa de la forma más eficaz y eficiente Dossantos y Márquez (2018). De igual manera Robles (2012), menciona

que la gestión financiera tiene que ver con el uso adecuado del capital por lo que es necesario y fundamental mucha organización y planificación, de manera que se pueda evitar desviaciones de dinero o irregularidades en el proceso.

Las funciones de la gestión financiera son manejadas por el gestor financiero y dentro de sus responsabilidades está la de asignar los recursos financieros a cada departamento de la organización para el curso adecuado de sus actividades diarias y esto debe tener un control riguroso para no perder ningún detalle en la información que debe ser recabada para las tomas de decisiones, estas funciones son descritas por Ortíz y Soto (2018) a través de la Figura 1.

Figura 1
Funciones de la Gestión Financiera.



Fuente: (Ortíz y Soto, 2018).

Para ello es necesario establecer ciertas etapas para evaluar la gestión financiera que inicia en la

obtención de la información hasta la fase del control y estas etapas Robles (2012) las muestra en la Tabla 1.



Tabla 1
Etapas de la evaluación de la gestión financiera

Etapa	Características
Análisis financiero	Es una técnica de medición que utiliza el administrador financiero para evaluar la información contable, económica y financiera en un momento determinado, en este caso esta información ya debe haber sucedido y además debe ser verás e integral.
Planteamiento Financiero	Esta etapa estudia, evalúa y proyecta conceptos y cifras que prevalecerán en el futuro de una empresa para tomar las decisiones y lograr maximizar el capital contable a largo plazo, esta es la capacidad de la organización para pronosticar futuras necesidades monetarias.
Control financiero	Estudia y evalúa simultáneamente el análisis y la planeación financiera para corregir las desviaciones entre cifras reales y proyectadas, para alcanzar los objetivos propuestos por la empresa.

Fuente: (Robles, 2012).

De igual manera, Rojas y Soca (2017) mencionan la importancia que tiene la gestión financiera dentro de las empresas pues permite a través de la información que se procesa tomar decisiones que implica utilizar capital para diversas actividades como: inversiones, liquidaciones o adquisición de otras empresas y estas decisiones son fundamentalmente bajo la responsabilidad del gerente de las finanzas, por lo que debe conocer toda la información necesaria para ello.

Por lo tanto, el objetivo general de la investigación es conocer la relación del liderazgo transformacional con la gestión financiera que

desarrollan los trabajadores de la municipalidad provincial de Satipo. La metodología utilizada se basó en un diseño no experimental, de tipo documental y con nivel descriptivo y correlacional (Palella y Martins, 2010).

DESARROLLO

Los resultados de la encuesta realizada a los 106 trabajadores de la municipalidad provincial de Satipo con el fin de obtener un diagnóstico de la correlación que existe entre las variables de estudio, como el Liderazgo Transformacional y la Gestión Financiera, se puede visualizar por medio de la Tabla 2 a través de los resultados de Rho de Spearman.



Tabla 2.
Correlación de las variables

		Liderazgo transformacional	Gestión financiera
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilat)	,740**
		N	102
	Gestión Financiera	Coefficiente de correlación	,740**
		Sig. (bilat)	0.000
		N	102

Fuente: Resultados de las variables con el SPSS V25.

En la Tabla 2, se puede observar que la relación entre las variables es directa y alta con un coeficiente de correlación de 0,740; además, podemos aceptar la hipótesis alterna; puesto que el valor p (0,000) es menor que el valor de significancia (0,05); lo que nos hace concluir que a

mayor liderazgo transformacional mejor gestión financiera.

Del mismo modo, se analiza la correlación de la variable Liderazgo Transformacional con la primera medición de la segunda variable, Gestión Financiera, como lo es la Planeación. Esto se muestra en la Tabla 3.

Tabla 3.
Correlación de la primera variable y la primera dimensión de la segunda variable

		Liderazgo transformacional	Planeación
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilat)	,447**
		N	102
	Planeación	Coefficiente de correlación	,447**
		Sig. (bilat)	0.000
		N	102

Fuente: Resultados de las variables con el SPSSV25.



Tabla 4.
Correlación de la primera variable y la segunda dimensión de la segunda variable

		Liderazgo transformacional	Dirección	
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	1.000	,666**
		Sig. (bilat)		0.000
		N	102	102
	Dirección	Coefficiente de correlación	,666**	1.000
		Sig. (bilat)	0.000	
		N	102	102

Fuente: Resultados de las variables con el SPSSV25.

En la Tabla 3, se detalla que la relación entre la primera variable y la primera dimensión de la segunda variable es directa y baja con un coeficiente de correlación de 0,447; además, podemos aceptar la hipótesis alterna; puesto que el p valor (0,000) es menor que el valor de significancia (0,05); lo que hace concluir que a mayor liderazgo transformacional mejor planeación de la gestión financiera.

Asimismo, la Tabla 4 muestra la correlación de la primera variable, Liderazgo Transformacional, con la segunda dimensión de la segunda variable, dirección.

A través de la Tabla 4, se detecta relación entre la primera variable y la segunda dimensión de la segunda variable, la cual es directa y moderada con un coeficiente de correlación de 0,666; además, se puede aceptar la hipótesis alterna, puesto que el p valor (0,000) es menor que el valor de significancia (0,05), lo que nos hace concluir que a mayor liderazgo transformacional mejor dirección para la

gestión financiera.

De la misma manera, se busca encontrar una relación entre el Liderazgo Transformacional con la tercera dimensión de la Gestión Financiera, por lo cual se obtiene el Rho de Spearman, tal como se detalla en la Tabla 5.

De la Tabla 5, se desarrolla una relación entre la primera variable y la tercera dimensión de la segunda variable, la cual es directa y moderada con un coeficiente de correlación de 0,673; además, se acepta la hipótesis alterna, puesto que el p valor (0,000) es menor que el valor de significancia (0,05); lo que hace concluir que a mayor liderazgo transformacional mayor ejecución para la gestión financiera.

Igualmente, se analizó la relación entre la primera variable, Liderazgo Transformacional, con la cuarta dimensión de la segunda variable, control. Esta correlación se puede observar en la Tabla 6.



Tabla 5.
Correlación de la primera variable y la tercera dimensión de la segunda variable

		Liderazgo transformacional	Ejecución
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilat)	,673**
		N	102
	Ejecución	Coefficiente de correlación	,673**
		Sig. (bilat)	0.000
		N	102

Fuente: Resultados de las variables con el SPSSV25.

Tabla 6.
Correlación de la primera variable y la cuarta dimensión de la segunda variable

		Liderazgo transformacional	Control
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilat)	,673**
		N	102
	Control	Coefficiente de correlación	,673**
		Sig. (bilat)	0.000
		N	102

Fuente: Resultados de las variables con el SPSSV25.

En la Tabla 6, se puede observar que la relación entre la primera variable y la cuarta dimensión de la segunda variable es directa y moderada con un coeficiente de correlación de 0,559; además, se puede aceptar la hipótesis alterna, puesto que el p valor (0,000) es menor que el valor de significancia

(0,05), lo que hace concluir que a mayor liderazgo transformacional mejor control de la gestión financiera. También, esta lista de variables se contrasta con los resultados en la parte descriptiva, ya que el 46.08% refiere que cuando el control de la gestión financiera es moderadamente eficiente, el



liderazgo transformacional es regular.

Finalmente, los resultados obtenidos con respecto al objetivo general que relacionan las variables de estudios de Liderazgo Transformacional y Gestión Financiera, se encontraron que eran estadísticamente significativos con el valor de $p=0.000 < 0.05$ de alta significación bilateral. Además, el valor positivo de Rho de Spearman es 0.740, demostrando una relación directa entre las variables con un alto nivel de correlación; por tanto, se afirma que esta relación es directamente positiva y significativa entre las variables Liderazgo Transformacional y la Gestión Financiera de la Municipalidad de Satipo y se demuestra en los resultados que indican que el 63.73% declara que cuando la gestión financiera se considera regular, el liderazgo transformacional es regular. Además, el 12.75% considera que cuando la gestión financiera es eficiente, el liderazgo transformacional también es alto.

CONCLUSIONES

La investigación concluye a través de las pruebas de correlación e hipótesis, se comprobó la existencia de una relación directa entre la gestión de Liderazgo Transformacional y la Gestión Financiera en la Municipalidad de Satipo, puesto que los resultados obtenidos arrojaron un RHO de Spearman de 0.740, con una significancia de $0.00 < 0.05$, lo cual refuerza la hipótesis de la investigación.

Los resultados correspondientes al análisis de la relación existente entre el liderazgo transformacional y las dimensiones planificación, dirección, ejecución y control de la Gestión Financiera de la Municipalidad Provincial de Satipo, arrojaron valores de RHO de Spearman que

permitieron demostrar que existe una correlación directa, entre todas las variables.

Por último, se realizan las siguientes recomendaciones: establecer, en el personal de la Municipalidad de Satipo, talleres de estudio y análisis de debilidades que permitan mejorar la percepción del liderazgo para fortalecer y elevar su nivel con la finalidad de desarrollar una mejor gestión financiera; establecer planes de mejora institucional, que permitan incrementar los niveles de asociación entre el liderazgo transformacional y la gestión financiera, según cargos y funciones de personal de la Municipalidad de Satipo, con la finalidad de generar acciones y actividades innovadoras y, establecer parámetros de control sobre las propuestas de mejora que, están directamente vinculadas con gestión financiera, a fin de estandarizar indicadores de medición que logren, no sólo medir el nivel de satisfacción de la institución, sino también medir la evolución de los resultados obtenidos durante la gestión, para que sirvan como base de futuras mediciones en los proyectos siguientes.



REFERENCIAS

- Avila, H. (2019). Liderazgo transformacional y gestión municipal; Municipalidad Provincial de Huaras, año 2018. *Revista Gobierno y Gestión Pública* 6, 58-73.
- Bass, B. (1998). *Transformational Leadership: Industrial Militaryand*.
- Burns, J.M. (1978) *Leadership*. New York. Harper & Row.
- Benavides, V.y Fierro, I. (2016). Análisis del liderazgo transformacional y su importancia en tiempos de crisis. *PODIUM* 30 , 97-119.
- Cortez, J. (2016). El liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional de los colaboradores del área administrativa en el gobierno municipal de Cantón Pillaro, Provincia de Tungurahua. Ambato, Ecuador: Trabajo especial de grado de la Universidad Técnica de Ambato para optar al título de Psicólogo Industrial.
- Dossantos, S.y Márquez, D. (2018). Gestión financiera de la municipalidad provincial del Datem del Maraón. Iquitos, Perú: Trabajo especial de grado de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana para optar al título de Contador Público.
- Khanin. (2007). *Los principios del liderazgo*. México, DF: Omega Editores.
- Ortíz, M.y Soto, C. (2018). *Gestión Financiera empresarial*. Machala, Ecuador: Editorial UTMACH.
- Palella, S.y Martins, F. (2010). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas, Venezuela: FEDUPEL, Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Robles, C. (2012). *Fundamentos de administración financiera*. México: Red Tercer Milenio. 1era Edición.
- Rojas, H.y Soca, W. (2017). *Gestión financiera y su incidencia en el estado de situación financiera y estado de resultados de la constructora G.N Gamboa & Cia s.a.c. en el año 2016*. Lima, Perú: Trabajo especial de grado de la Universidad Peruana de las Américas para optar al título de Contador Público.
- Taboada, C. (2020). *Liderazgo transformacional y motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2019*. Lima, Perú: Trabajo especial de grado de la Universidad Peruana de Ciencias e Informáticas para optar al título de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales.
- Tarazona, K. (2020). *Relación entre el liderazgo transformacional y el crecimiento organizacional*. Bogotá, Colombia: Ensayo de la Universidad Militar Nueva Granada.