

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE LA REGIÓN AMAZONAS, 2022

por Nancy Caman Muñoz

Fecha de entrega: 09-mar-2023 10:01a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2033012658

Nombre del archivo: 1._INFORME_FINAL_NANCY_CAMAN_MU_OZ_TURNITIN.docx (260.25K)

Total de palabras: 12320

Total de caracteres: 68242

³**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO**
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN AUDITORIA Y ²GESTIÓN PÚBLICA



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE LA REGIÓN AMAZONAS, 2022

Tesis para obtener el grado académico de
MAESTRA EN AUDITORIA Y GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR

Br. Nancy Caman Muñoz
³**ORCID: 0000-0001-5825-3404**

ASESORA

Mg. Irene Merino Flores
ORCID: 0000-0003-3026-5766

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión Pública y Desarrollo Regional Local

TRUJILLO - PERÚ

2023

I. INTRODUCCIÓN

¹ El liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo donde el que lidera establece y desarrolla objetivos desafiantes y para que estos se alcancen, empodera a quienes lo siguen respaldado en los cimientos de los valores organizacionales que los trasladan a un buen clima donde son fundamentales los logros personales para alcanzar las metas institucionales. En este sentido, este modelo de liderazgo se configura como un factor fundamental cuando se desarrolla las acciones organizacionales que permitan dar cumplimiento a los objetivos estratégicos (Rojero-Jiménez et al., 2019).

En el estudio realizado por el Foro Económico Mundial, se pudo establecer que el 86% de los que participaron de la investigación a nivel mundial consideran que existe por parte de los directivos una grave falta de liderazgo. Asimismo, se ha podido establecer que la falta de liderazgo en la actualidad se configura como uno de los mayores retos organizacionales. Asimismo, se pudo establecer que en un 12% de los encuestados consideran que sus líderes son eficaces para el logro de los objetivos y solamente el 7% refieren que su líder cumple con la labor de retener al talento humano valioso (Periodico Online RRHHDigital, 2021).

Solamente el diecinueve por ciento de las organizaciones de México, cuentan con personal bien preparado para asumir el liderazgo dentro de la institución. Asimismo, el contar con los servicios de un ejecutivo que asuma la función de líder es cuarenta por ciento más caro que buscar una promoción interna que asuma el liderazgo. En la actualidad de cada cien empresas en América Latina setenta y cuatro les dan valor a las estrategias para desarrollar el liderazgo y solamente cuarenta y cuatro las implementa. También, los resultados muestran que el cincuenta y dos por ciento de las organizaciones creen que es necesario que el líder conozca y desarrolle estrategias (Cadena de Noticias CNNExpansión, 2021).

En Perú, de acuerdo, al estudio realizado por la organización sin fines de lucro Corporación Latino-barómetro sobre los proceso y gestión administrativa en los tramites que se realizan en las instituciones públicas peruanas, sostiene que culminar un trámite le precisa a una persona un tiempo mayor a ocho horas, a diferencia de Chile donde el mismo trámite solo conlleva dos horas. De igual manera, el cuarenta y uno por ciento de los trámites en esta región necesitan de tres horas para lograr una resolución, mientras que en América Latina en un país promedio es del veinticinco por ciento. Asimismo, se pudo establecer que

solamente el cuatro por ciento de los trámites están disponibles a través de plataformas digitales, a diferencia de Chile donde haciende a un cincuenta por ciento (Impacta, 2021).

Respecto al liderazgo en Perú el cincuenta y cinco por ciento de trabajadores consideran que son buenos líderes quienes están al mando de una institución, asimismo, el setenta y siete por ciento cree que sus aportes y comentarios son atendidos por la organización. En esta línea, la encuesta llevada a cabo por Aptitus, se pudo establecer que el sesenta y cuatro por ciento de los colaboradores consideran que son valorados por sus líderes y que además reciben apoyo y motivación para el desempeño óptimo de sus funciones y el setenta y uno por ciento consideran que sus aportes se valoran (Mundo Empresarial, 2019).

En una institución pública de Amazonas se viene observando que el personal administrativo sostiene no tener bien definidos los objetivos institucionales, no se desarrolla un plan institucional que permita la coordinación de las actividades a realizar, no existen equipos de trabajo o colaborativos, no se establecen canales de comunicación entre los directivos y trabajadores, asimismo, no hay un control de las actividades y proceso administrativos.

De igual manera, el personal manifiesta que quienes dirigen la organización no comunican, ni hacen recordar la visión de la institución, no transmiten confianza para el desarrollo de las actividades diarias, asimismo, el colaborador no se encuentra comprometido con los objetivos institucionales, no existe una comunicación permanente en los diferentes niveles de la institución, no se valora ni se deja que el personal opine o brinde nuevas ideas para mejorar los procesos, asimismo, los trabajadores refieren que su trabajo no es valorado, ya que no reciben el reconocimiento por su trabajo o contribución a la institución. En virtud de lo expresado el propósito del estudio **es investigar la relación entre la gestión administrativa y el liderazgo transformacional de una institución pública de la región Amazonas, 2022.**

Se tuvo una *justificación teórica* ya que se fundamentará y guiará el trabajo de investigación en teorías que han sido seleccionadas después de realizar el estado de la cuestión donde se sustentan las variables gestión administrativa y liderazgo transformacional. Asimismo, se buscará dejar como referencia un trabajo que permita realizar nuevos estudios asociados a **las variables en un nivel correlacional**. También, **consideró una justificación metodológica ya que** será necesario que se diseñen instrumentos que permitan medir las variables de estudio y ayuden a cumplir con la metodología que se

busca establecer dentro del trabajo de investigación. De igual manera, se tuvo en consideración una *justificación práctica* ya que los resultados que se obtengan contribuyen a tomar acciones y el desarrollo de estrategias que logren brindar solución a la problemática del personal administrativo. Ante lo descrito se planteó la siguiente pregunta *¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y liderazgo transformacional de una Institución Pública de la Región Amazonas, 2022?*

Se describe el objetivo general del estudio: *Determinar la relación entre gestión administrativa y liderazgo transformacional de una Institución Pública de la Región Amazonas, 2022.* Los objetivos específicos fueron: Identificar el nivel de la gestión administrativa y sus dimensiones de una Institución Pública de la Región Amazonas, 2022. Identificar el nivel del liderazgo transformacional y sus dimensiones de una Institución Pública de la Región Amazonas, 2022. Establecer la relación entre planificación y liderazgo transformacional de una Institución Pública de la Región Amazonas, 2022. Establecer la relación entre organización y liderazgo transformacional de una Institución Pública de la Región Amazonas, 2022. Establecer la relación entre dirección y liderazgo transformacional de una Institución Pública de la Región Amazonas, 2022. Establecer la relación entre control y liderazgo transformacional de una Institución Pública de la Región Amazonas, 2022.

Se revisaron antecedentes a nivel internacional, nacional y regional encontrándose a nivel internacional que: Guevara (2022) en su estudio “El liderazgo transformacional en el desempeño docente de la básica superior de la Institución Educativa Fiscal Amazonas”, donde consideró analizar el grado de incidencia del liderazgo transformacional sobre el desempeño docente. Se guio el estudio bajo un enfoque mixto, básica, descriptivo. Se utilizó el cuestionario en una muestra de treinta y ocho participantes. En sus resultados se llegó a establecer que el líder es aquel que está orientado en el logro institucional, complementa el proceso de aprendizaje y enseñanza, motivando y empoderando a los docentes. En su conclusión determinó que el liderazgo transformacional si ejerce influencia en el desempeño del personal docente.

Montoya (2020) en su investigación para relacionar “La gestión administrativa respecto al liderazgo directivo en una Unidad Educativa Guayas 2019”, cuantitativa, no experimental-correlacional, en su muestra participaron setenta y cinco docentes quienes respondieron un cuestionario por variable como instrumentos. Los resultados evidencian que el 21,9% de los participantes consideran que existe liderazgo, asimismo, el 60,9% considera que a veces se

percibe la gestión administrativa en la institución. Se concluye una relación alta y positiva entre variables ($\rho=,074$).

Bajaña (2019) en su tesis de maestría para determinar la relación de “Gestión administrativa y liderazgo transformacional de docentes de la unidad educativa Los - Ríos - 2018”, de diseño no experimental-correlacional, la muestra fue de 40 docentes, la recolección de datos se realizó con la aplicación de dos cuestionarios (gestión administrativa y liderazgo transformacional). Se concluye que con un $r=0,088$, las variables se relacionan.

Bueno y Orozco (2019) en su estudio “Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira” donde consideraron determinar la relación de las variables, utilizando un diseño no experimental-correlacional, en la muestra se consideraron trescientos ochenta y cinco funcionarios pertenecientes a la Universidad Tecnológica de Pereira. Se aplicaron dos instrumentos consignados para cada variable, los resultados permiten evidenciar que existe una correlación significativa ($p=0,798$) entre las variables.

Montiel y Bracho (2018) en su artículo para conocer la relación entre “El liderazgo directivo y la gestión administrativa en los gerentes de las escuelas básicas”, no experimental-correlacional, transeccional de campo, la población estuvo constituida por 115 sujetos entre directivos y docentes a quienes se les aplicó el cuestionario como herramienta pedagógica. En este sentido, se concluye que el Liderazgo Directivo si se relaciona con la Gestión Administrativa.

A nivel nacional: Santamaria (2021) en su tesis “Liderazgo transformacional y Gestión Pública en la Municipalidad de Mochumi, Lambayeque”, con un enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional, para conocer la relación de variables, aplicándose el cuestionario como instrumento a una muestra de cuarenta participantes. En los resultados se obtuvo que las dimensiones: motivación inspiracional, estimulación intelectual, influencia idealizada, consideración individual si se relacionan con la gestión pública. En su conclusión se determinó que existe correlación entre las variables con un $r = 0.268$.

Mejía (2021) en su artículo “Gestión educativa y liderazgo transformacional de los directivos en la educación básica regular”, utilizó un diseño no experimental-correlacional, de enfoque cuantitativo, para establecer la relación de las variables. En la muestra consideró treinta y tres docentes, se les aplicó el cuestionario como instrumento. Concluye que entre

las variables gestión educativa y liderazgo transformacional, si existe correlación (Pearson = .794).

Román (2019) en su tesis de maestría “La gestión pública y liderazgo de la mujer en la toma de decisiones del Gobierno Regional del Callao – 2018”, de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, correlacional-transversal, de tipo básica, tuvo como objetivo determinar la relación de las variables, teniendo como muestra a 108 funcionarios, se utilizó como instrumento el cuestionario. Concluye que la gestión pública y el liderazgo de la mujer influyen la toma de decisiones con una significancia de 0.000.

Hans (2019) en su tesis de investigación “Liderazgo transformacional y gestión municipal; en Huaraz, 2018”, con el fin de establecer si se relacionan las variables; cuantitativa, no experimental-correlacional; la muestra fue de 61 trabajadores. En cuanto a los resultados se determinó que el 80,3% de los encuestados califican al liderazgo transformacional como bueno y un 82% califican a la gestión municipal como buena, se concluye que si existe una correlación directa y significativa $Rho=0,954$.

Abarca (2019) en su investigación de maestría “Gestión administrativa y liderazgo transformacional directivo en las instituciones educativas de Huarochirí, 2019”, se buscó determinar la relación entre variables. De diseño no experimental correlacional, su muestra fue de setenta y ocho docentes. Se utilizó la encuesta y el cuestionario. Sus resultados muestran que las dimensiones planificación ($Rho = 0.789$); dirección ($Rho = 0.598$); control ($Rho = 0.797$) si se relacionan con el liderazgo transformacional. Se concluye la existencia de una relación con un ($Rho = .826$).

A nivel local: Alarcón (2022) en su investigación “Liderazgo transformacional y gestión educativa en instituciones educativas UGEL Maynas – Loreto, 2018”, para establecer si las variables se relacionan, no experimental-correlacional, se aplicaron cuestionarios y se utilizó la técnica de la encuesta en una muestra de doscientos cuarenta y tres participantes, los resultados muestran que las dimensiones: Institucional (0.900), administrativa (0.937), pedagógica (0.894) y comunitaria (0.931) si se relacionan con el liderazgo transformacional. De esta manera, concluye que las variables si muestran un alto grado de relación.

Becerra (2022) en su estudio “Liderazgo transformacional del director para la gestión escolar en las Instituciones Educativas, Bagua Grande”, en su objetivo consideró realizar una propuesta de liderazgo transformacional que mejore la gestión escolar. La conducción del estudio se realizó bajo un diseño descriptivo propositiva, no experimental, consideró

como grupo muestral a ochenta y dos participantes a quienes se les aplicó el cuestionario como instrumento. Los resultados muestran que el liderazgo transformacional se ubica en nivel regular con el cincuenta y dos por ciento y la gestión escolar en nivel deficiente con el cuarenta y tres por ciento. Concluye que es necesario potenciar la gestión educativa mediante la aplicación de un programa de liderazgo transformacional como propuesta.

Vasquez (2022) en su estudio “Liderazgo político y gestión municipal en el distrito de Jamalca, Amazonas 2021” cuyo objetivo fue establecer el grado de relación, con un enfoque cuantitativo, no experimental-correlacional, se aplicaron cuestionarios para ambas variables en una muestra representada por treinta y seis participantes. Concluye que las variables si se relacionan con un valor de 0,756 evidenciándose una correlación alta.

Inga (2021) en su tesis “Gestión administrativa y pedagógica en la Ugel Alto Amazonas, Loreto – 2020” ha tenido como finalidad determinar la relación de variables, bajo un enfoque cuantitativo, correlacional, donde utilizó el cuestionario como instrumento en una muestra que estuvo conformada por ciento diez colaboradores, en los resultados respecto a la gestión administrativa obtuvo que el cincuenta por ciento considera que está en un nivel malo, por lo tanto, los procesos o tramites documentarios son lentos y demoran mucho. Concluye hay relación de variables ($Rho=0.716$).

Pinedo (2021) en su estudio “Gestión administrativa y logro de objetivos institucionales en la Ugel de Alto Amazonas Yurimaguas, 2021”, buscó determinar el grado de asociación de las variables, con un método no experimental, correlacional, aplicó cuestionarios a una muestra conformada por veinte dos colaboradores. En sus resultados se aprecia que con un cincuenta por ciento la gestión administrativa se ubica en nivel alto, asimismo, se observa que las dimensiones (planificación, organización, dirección y control), se relacionan con los objetivos institucionales, en este sentido, concluye que las variables se asocian positivamente con un valor de Pearson igual a 0.907.

Respecto a las definiciones de la gestión administrativa está es definida como el proceso que genera modelos, políticas, objetivos, misiones, cuyo origen se basa en la estrategia, autoridad o consenso, que integra creencias y promueve las acciones de las personas, es decir, busca formalizar en una organización un sistema que les permita alcanzar sus objetivos (Galicia y Monroy, 2016).

Para, Weihrich et al. (2017) son los procesos a través de los cuales se diseña y crea un ambiente donde las personas que se agrupan para trabajar cumplan eficazmente las metas establecidas. En tal sentido, la gestión administrativa diseña sistémicamente la estructura de la organización para que se realicen de manera coherente actividades o acciones dirigidas a alcanzar los objetivos propuestos, mediante las funciones básicas de la administración que son la planificación, organización, dirección y control, de esta manera la innovación en las empresas juega un papel fundamental ya que en el modelo empresarial se considera como una mejora, sin embargo, es beneficioso que las organizaciones realicen cambios, innovaciones tecnológicas o productivas (Mendoza, 2017).

La gestión administrativa se refiere a la conducción razonada de las actividades a realizar en una organización mediante la estructuración que implica la planeación y la organización, el liderazgo que implica la dirección y el control del desarrollo de todas las actividades establecidas. Es así, que resulta fundamental para la supervivencia, el éxito y la existencia de las organizaciones. Por lo tanto, sin la gestión de la administración en las organizaciones no sería posible desarrollar las condiciones para la existencia, el crecimiento y el logro del éxito de las diferentes actividades planificadas (Chiavenato, 2019).

Según, González et al. (2020) define la gestión administrativa como el pilar principal en la administración organizacional, donde contempla diferentes procesos para su desarrollo: Planificación: donde se definen los objetivos, metas, se administran los recursos y las actividades a realizar en un determinado periodo del tiempo. Organización: es la etapa de estructuración donde distribuyen los recursos financieros, materiales, tecnológicos, de información y humanos que permitan realizar las actividades y alcanzar los objetivos planificados. Dirección: es la etapa donde se orientan los esfuerzos, a través del liderazgo, la motivación y la comunicación, dirigidos al logro de los objetivos. Control: es la supervisión y verificación del desarrollo de las tareas y que se encuentren alineadas a las estrategias planificadas, con el propósito de corregir durante la marcha cualquier problema y evaluar los resultados obtenidos para realizar un mejor proceso en la toma de decisiones (González et al., 2020).

Robbins y Coulter (2018) refieren que la gestión administrativa es la acción de planificar, organizar, dirigir y controlar que estructuran una organización, de tal manera, que se alcancen de manera eficaz y eficiente los objetivos con y a través de personas, quienes son el principal elemento de toda organización.

Robbins y Coulter (2018) consideran cuatro dimensiones que intervienen en la gestión administrativa: Planificación, es la etapa donde se define y determinan ¹ los objetivos y las estrategias que permitan alcanzarlos, y se desarrolla el plan, con el cual se coordina e integran las diferentes actividades a realizar (Robbins y Coulter, 2018).

Organización, es la etapa donde se designa las personas que realizarán las diferentes tareas previamente determinadas, la conformación de los equipos de trabajo, donde se toman las decisiones y a que área o jefe se deben reportar las acciones realizadas (Robbins y Coulter, 2018).

Dirección, es la etapa donde los directivos ejercen influencia ¹ en los equipos de trabajo y las personas que ejecutan las tareas, desarrollando canales adecuados de comunicación o seleccionando ¹ los más efectivos para afrontar las dificultades que tengan que ver con el comportamiento de los colaboradores en ¹ la organización (Robbins y Coulter, 2018).

Control, ¹³ es la etapa donde se realiza la evaluación de las actividades que han sido planificadas, organizadas y direccionadas, con la finalidad de que el trabajo se desarrolle tal cual se ha planificado ¹³ para el cumplimiento de los objetivos propuestos (Robbins y Coulter, 2018).

¹⁶ La gestión administrativa se sustenta sobre diferentes teorías entre las que se encuentra la teoría clásica de la administración de La teoría clásica de la administración de Henry Fayol (1981), que se refiere a las organizaciones, es una de las teorías que forma la base de la gestión administrativa. Fayol ve a las organizaciones como una colección de piezas (u órganos) que interactúan para formar la forma de la organización. Por lo tanto, la división del trabajo y la especialización de los componentes constitutivos (órganos) de la organización deben utilizarse para identificar el estudio cohesivo de la organización (Barreno, 2019). Para Fayol en toda organización la buena gestión administrativa está condicionada a un proceso administrativo que lo conforman cinco etapas: La planificación, donde se avizora y se reflexiona sobre ¹ el futuro y se elabora ⁴ el programa o plan de acción. La ⁴ organización, donde se estructuran los recursos materiales y humanos para el cumplimiento de los objetivos mediante la motivación y estímulos de los ¹⁴ intereses personales y los de la organización relacionados a un objetivo. La coordinación, ¹⁴ donde se concentran los esfuerzos para la realización de las actividades donde todas las partes

involucradas en esa acción se vean beneficiadas. El control, permite constatar que se han realizado las acciones según lo planificados los objetivos iniciales (Fayol, 1981).

¹ La teoría de la administración científica de Taylor (1911) sostiene que es posible aumentar de manera significativa la producción dentro de las organizaciones, batallando la lentitud y la simulación del trabajo, en todas sus formas y fortaleciendo la interacción entre el empleado y el empleador, logrando que los colaboradores de forma rápida y eficiente realicen su labor con ayuda de quien dirige la organización. Este autor, tiene como premisa eliminar la pereza sistemática y natural de los trabajadores y encontrar de manera paralela la mejor herramienta y método para el desarrollo eficaz y eficiente de las actividades, es así, que la administración científica busca optimizar las acciones que tienen implicancia en la labor de los trabajadores. Asimismo, Taylor se proyecta en el tiempo y sostiene que evolucionar de la organización empírica hacia la científica, no solo implica el estudio de la forma correcta y la rapidez con la que se realiza una labor y la modificación de los implementos así como de las herramientas existentes en la organización, sino, que comprende un cambio general en la actitud de los colaboradores hacia su labor y quien dirige la organización (Taylor, 1911).

La normatividad de la gestión administrativa en el sector público se sustenta en la emisión del ¹² decreto supremo (DS) N° 123-2018-PCM, en el cual se ² aprueba el Reglamento del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública, en referencia a la Ley N° 27658, que enmarca los procesos de modernización de la gestión del Estado en sus diversas entidades, dependencias, procedimientos y organizaciones, teniendo como propósito brindar un estado democrático, mejorar los procesos en la gestión que se encuentran al servicio de la comunidad. Mediante la Ley N° 29158, se considera que la finalidad de los sistemas administrativos es regular en las entidades públicas los recursos que utilizan, promocionando permanentemente la eficiencia y eficacia en su utilización (El Peruano, 2018).

Los sistemas administrativos y su modernización dentro ¹² de la gestión pública se enmarcan en los principios siguientes: a) Orientación al ciudadano: donde se elaboran e implementan las intervenciones a partir de los requerimientos y expectativas de la ciudadanía respecto a las entidades públicas. b) Orientación a resultados: Donde se busca encontrar los mecanismos que permitan resolver la problemática en la gestión y evaluar los resultados obtenidos para mejorar los servicios o bienes que se ofrecen. c) Eficacia y eficiencia: ¹ donde las entidades públicas direccionan sus esfuerzos a que se logren los objetivos, a través de la

optimización de los recursos, retroalimentando los procesos y evitando la duplicidad de atribuciones y funciones. d) Flexibilidad: donde las entidades del estado adaptan sus procesos u organización para dar respuesta de forma oportuna según la coyuntura y heterogeneidad del ámbito en el que se desarrollan. e) Simplicidad y armonización: donde se establecen las normas que van a regir la gestión administrativa y su funcionamiento, bajo términos de simplicidad y armonía entre las entidades y procesos (El Peruano, 2018).

Respecto a la variable liderazgo transformacional, según, Bass y Avolio (2006) el liderazgo transformacional se configura como la acción que está dirigida en el fortalecimiento y estimulación del conocimiento de los colaboradores con el propósito de conseguir su compromiso y aceptación para lograr los objetivos organizacionales, buscando que el trabajador se enfoque en los intereses institucionales, obviando sus intereses personales. El líder transformacional dirige hacia un mismo objetivo a los demás, en este sentido, el liderazgo que se ejerce se percibe como el direccionamiento comprometido y compartido entre el líder y los colaboradores con la finalidad de lograr las metas organizacionales (Salanova, 2008).

Robbins y Judge (2013) consideran que un líder transformador inspira a sus seguidores dejando de lado sus intereses personales por los organizacionales (Bracho y García, 2011), asimismo, motivan a sus seguidores bajo un enfoque preciso y claro que considere el desarrollo integral de los colaboradores (Durán y Parra, 2015), retos y perspectivas dados por los cambios motivacionales que les permitan tener aspiraciones apoyadas en la motivación y los cambios que genera en ellos (Kala'lembang et al., 2015).

Bass y Avolio (2006) establecen cuatro dimensiones del liderazgo transformacional:

La influencia idealizada: donde el líder cuenta con la capacidad para comunicar y recordar a sus seguidores de forma permanente la visión institucional. Esta dimensión desarrolla la confianza y respeto de los colaboradores hacia el líder, fortalece el compromiso y la imagen como modelo a seguir del líder (Bass y Avolio, 2006). Por su parte, García et al. (2011) sostienen que brinda al líder las condiciones que le permitan gestionar el compromiso y confianza en sus seguidores, fomentando la lealtad y ganándose el respeto como líder quien lo ejerce por la confianza y respeto, no por la autoridad que ejerce, lo que genera satisfacción en las personas que lo siguen.

Motivación Inspiracional: tiene que ver con la habilidad que el líder desarrolla con el propósito de desarrollar una comunicación fluida y constante con sus seguidores, generando en ellos la pasión y el entusiasmo hacia el logro de las metas, objetivos, misión y visión organizacional. La motivación inspiracional ejercida por el líder transformador permite que el trabajador sienta la valoración de sus aportes, generando optimismo en él mediante los logros institucionales y su compromiso (Bass y Avolio, 2006).

Estimulación intelectual: Donde el líder demuestra su capacidad para generar confianza en sus seguidores frente a los problemas y que puedan resolverlos de forma creativa o con propuestas de mejora innovadoras que desarrollen estrategias que permitan dar estrategias de solución a los múltiples problemas que se generan en los procesos de la organización y que no permiten alcanzar los objetivos planteados (Bass y Avolio, 2006).

Consideración individualizada: es la habilidad que tiene el líder para valorar a cada integrante del grupo de trabajo, bajo criterios de sus necesidades, responsabilidad con el trabajo, crecimiento personal y empatía, asimismo, es la capacidad para hacer ver a sus seguidores los aportes que brindan a la organización (Bass y Avolio, 2006).

Dentro de la teorías del liderazgo transformacional, se encuentra la teoría de rasgos, que estudia las cualidades y rasgos de las personas para establecer si estos rasgos le pertenecen a un líder, en este sentido, los rasgos muestran el carácter particular de un líder enmarcado en la madurez, visión, extroversión, empatía (Arbaiza, 2017).

Otro de los modelos es el conductual donde se busca conocer los comportamientos de aquellos considerados líderes (García, 2015), es así que pone énfasis en la estructura de grupos para conocerlos, sus necesidades, objetivos y adaptabilidad que el líder muestra para el ejercicio de sus funciones, cuyo propósito es lograr que el grupo de trabajo que dirige alcance los objetivos institucionales. Asimismo, tienen en consideración los cambios que se producen en el ámbito organizacional y que el líder debe enfrentar al momento de ejercer su liderazgo, en este sentido, estos cambios generan un comportamiento que va a influir en el estilo de liderazgo aplicado de un grupo a otro, estableciéndose de esta manera, que el líder pierde sus rasgos al asumir la dirección de un grupo y de acuerdo a los cambios que enfrenta tendrá una determinada conducta para dirigir (López, 2013).

McGregor (1960) expone su modelo teórico humanista, donde señala dos tipos de liderazgo: el modelo X que es un estilo autoritario, muestra un líder riguroso con sus

seguidores, en este sentido, se ejecuta un estilo donde recurre a la sanción de sus dirigidos e incluso amenazadas, las correcciones son permanentes como medida para lograr un trabajo eficiente y adecuado. El otro modelo es el Y donde se considera las necesidades e intereses con los colaboradores para que se comprometan permanentemente con la organización y su labor dentro de ella, obviando los intereses institucionales, autogestionándose y manteniendo siempre el autocontrol (Vargas y Vásquez, 2018). En este sentido, es un liderazgo que se enfoca más en el colaborador antes que los institucionales.

Desde el punto de vista humanista el liderazgo prioriza a la persona como el actor principal y primordial dentro de las organizaciones al momento de tomar decisiones. El proceso de toma de decisiones en los líderes humanistas se fundamentan en la autoconciencia dentro de su actuación al asumir el liderazgo (Rodríguez, 2017).

Modelo situacional, establece que estilo de liderazgo se ejerce considerando las relaciones interpersonales del equipo que se dirige y el escenario que se genera entre los seguidores y el líder, el poder que tiene y la organización en las acciones y tareas que incrementen el desempeño de los trabajadores (Kwan y Cardozo, 2018). El liderazgo del modelo situacional se enfoca en la madurez que muestra el estilo de liderazgo ejercido y el perfil del equipo de trabajo, convirtiéndose en elementos esenciales para ofrecer y equilibrar el escenario para generar las condiciones donde le permita al líder adaptarse al equipo de trabajo. En este sentido, es necesario que quien asume el liderazgo del grupo cuente con un amplio conocimiento sobre las virtudes y limitaciones de quienes lidera y encontrarse sumamente involucrado en su perfeccionamiento personal y profesional (Álava y Vega, 2017).

Teoría de Liderazgo Transformacional, es un tipo de liderazgo basado en un conjunto de comportamientos que influyen en los seguidores incrementando sus perspectivas y ganas de autorrealización ya que favorece el desarrollo profesional y personal, así como, los motiva para que se comprometan con alcanzar los objetivos institucionales (Burns, 1978), El liderazgo transformacional se aplica en la actualidad en muchas organizaciones por los cambios y efectos que produce en los grupos de trabajo y que se ven reflejados en la productividad de las empresas (Montalván et al., 2014). El liderazgo transformacional es uno de los modelos más adecuados para aplicarse en las organizaciones ya que gestiona un estilo de dirección cuyo propósito es modificar el ambiente donde se desenvuelven los dirigidos a través de la inspiración y la motivación que ejerce el líder mediante sus acciones

y comportamientos (Bracho y García, 2013); buscando de forma permanente fomentar la motivación, compromiso, lealtad y cultura organizacional (Contreras y Barbosa, 2013).

Como términos básicos se encuentra el control interno que es considerado como una herramienta que enmarca de forma integral los procesos realizados en una entidad pública, en este sentido, el control interno se encuentra organizado y estructurado para hacerle frente a los riesgos y permitir el logro de los objetivos institucionales (Mendoza-Zamora et al., 2018).

La comunicación efectiva, es un procedimiento permanente y dinámico, que se estructura por diferentes acontecimientos interactivos que tiene como propósito lograr los objetivos establecidos. En este sentido, la comunicación efectiva se caracteriza por dar respuesta a un conjunto de variables, que permiten el desarrollo de la persona a nivel físico, social y mental (Petrone, 2021).

El entendimiento conceptual, se refiere a la experiencia del colaborador o seguidor asociada a su puesto de trabajo, que les permite tener una autonomía en sus pensamientos crítico y la búsqueda permanente de un aprendizaje (Rojero-Jiménez et al., 2019).

La estimulación intelectual, se refiere al nivel que se orienta a otros a innovar y ser creativos ante un problema permanente, desarrollando de esta manera un espacio de tolerancia, creando las condiciones para que los trabajadores cuestionen sus creencias y valores personales y de la institución a la que pertenecen (Rojero-Jiménez et al., 2019).

⁹ Gestión administrativa, es un conjunto de acciones direccionadas a mejorar los procesos dentro de una empresa, del mismo modo busca mejorar el desarrollo empresarial y en alcanzar los objetivos organizacionales (Cedeño y Pérez, 2021).

Inteligencia emocional, se considera como parte integral de un líder, ya que es parte de su conocimiento y técnicas que le permiten tomar decisiones acertadas dentro de una institución. En este sentido, la inteligencia emocional influye en el estilo de liderazgo que ejerce una persona, debido a que al tener en consideración la parte emocional de quienes lidera, hace que se vuelva empático y sensible que es una peculiaridad propia del líder transformacional (Silva et al., 2018).

8

Liderazgo, es un proceso que en las organizaciones que se ha convertido a través del tiempo en un factor esencial cuya finalidad es direccionar y motivar a los seguidores a que se logren los objetivos por los que como equipo de trabajo fueron constituidos. En este sentido, es preciso que los equipos de trabajo cuenten con un líder que guie su accionar y que se encuentre ajustado a los requerimientos de las organizaciones para su crecimiento y desarrollo sostenido (Bracho y García, 2013b).

Liderazgo transformacional, es un proceso que se encuentra direccionado a generar cambio dentro de las organizaciones con el liderazgo ya que busca transformar de forma equilibrada las organizaciones, generando un mayor rendimiento de sus colaboradores, motivación, lealtad y compromiso (Velásquez, 2006).

Motivación, es una de las labores principales y complejas de quien lidera, ya que es la motivación la que permite que el trabajo se lleve a cabo según los patrones o normas de conducta esperados (Mendoza-Zamora et al., 2018).

Organización, es la que permite después de la planificación establecer y delegar todas las acciones a realizar, así como asignar las responsabilidades de cada acción y cuáles son los recursos que se necesitan para cada una (Masaquiza Jerez et al., 2020).

Planificación, se enmarca en el diseño de un plan de acción con un visión de futuro, donde se establecen los recursos y etapas necesarias para su implementación (Edwards, 2018).

Relaciones interpersonales, se configura como un rol fundamental y crítico en las organizaciones debido a la diversidad en las interacciones que desarrollan las personas en cuya concepción muestran puntos de vista diferentes al momento de relacionarse, los cuales pueden influir de forma positiva o negativa en el desenvolvimiento y desempeño de las personas, afectando o interfiriendo en los objetivos institucionales (Hanco et al., 2021).

Simplificación administrativa, tiene como propósito eliminar los obstáculos o costos que afecten la economía de la comunidad desde la administración de los fondos del estado. En este sentido, alcanzar que administrativamente se simplifiquen los principales procesos permiten dirigir y mejorar los servicios que se brindan (Lun, 2020).

Tolerancia, hace referencia a la aceptación de las decisiones, acciones o practicas dispuestas por el organismo que ejerce la administración, a pesar de no estar de acuerdo con ellas (Rojero-Jiménez et al., 2019).

Toma de decisiones, tiene que ver con la selección de una determinada alternativa o acción, en este sentido, es la acción que evalúa una determinada alternativa para luego establecer una decisión (Mendoza-Zamora et al., 2018).

Después de haber fundamentado teóricamente la variables se planteó la siguiente hipótesis ² general: H_i: Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y liderazgo transformacional de una Institución Pública de la Región Amazonas, 2021. Como hipótesis específicas: H₁: Existe relación directa y significativa entre la planificación y liderazgo transformacional de una Institución Pública de la Región Amazonas, ¹ 2021. H₂: Existe relación directa y significativa entre la organización y liderazgo transformacional de una Institución Pública de la Región Amazonas, ⁵ 2021. H₃: Existe relación directa y significativa entre la dirección y liderazgo transformacional de una Institución Pública de la Región Amazonas, ¹ 2021. H₄: Existe relación directa y significativa entre el control y liderazgo transformacional de una Institución Pública de la Región Amazonas, 2021.

II. METODOLOGÍA

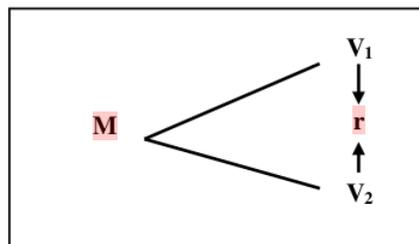
2.1 Objeto de estudio

Según el grado de abstracción: Básica. Son investigación que tienen por finalidad determinar un nuevo conocimiento de la realidad que se está estudiando, sin tener una necesidad práctica que conlleve a la solución de un problema (Carrasco, 2019). Por lo tanto, se brindó un conocimiento nuevo sobre la asociación existente entre las variables gestión administrativa y liderazgo transformacional.

Métodos de investigación, el método fue el deductivo. Son estudios que tienen como base la deducción realizada con la elaboración de las hipótesis que va a permitir establecer la verdad o falsedad del fenómeno en estudio (Ñaupas et al., 2018). En este sentido, se parte de lo general para deducir o conducir el estudio a lo específico.

Diseño de investigación, según el manejo de las variables fue no experimental. Son estudios que por la naturaleza que presentan no se admite que se manipulen las variables. Es decir, no se realiza experimento solo se estudia el fenómeno en su estado natural (Hernández y Mendoza, 2018). Según, el enfoque fue cuantitativa. Son estudios que se sirven de la estadística para contrastar las hipótesis de investigación planteadas (Palomino et al., 2019). Por lo tanto, se hará la valoración de las variables a través de la categorización y contrastación de hipótesis. Según el objetivo: Relacional. Son estudios que establecen el grado de asociación de las variables (Silvestre y Huamán, 2019). En el estudio se han considerado las variables gestión administrativa y liderazgo transformacional para determinar mediante la contrastación de hipótesis el grado de asociación que estas presentan. Según el número de veces que se hizo el recojo de la información el estudio es transversal. Se realizó el levantamiento de información en un solo momento del estudio.

Diseño:



Dónde:

M = muestra (Personal administrativo UGEL Rodríguez de Mendoza)

V₁ = Gestión administrativa.

r = Relación.

V₂ = Liderazgo transformacional.

Población y muestra

Ñaupas et al. (2018) la población es considerada como todas aquellas unidades de estudio (cosas, personas, objetos, etc.) que se desean estudiar. Asimismo, la muestra se establece como la parte representativa de la población. En este sentido, la investigación ³contó con una población muestral de 45 administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Rodríguez de Mendoza.

Tabla 1

Población muestral del personal administrativo

Área Administrativa	Personal
Área de Gestión Pedagógica	18
Área de Gestión Institucional	13
Área de Recursos Humanos	14
Total	45

Nota: Registro de asistencia del personal administrativo.

Criterio de inclusión

Administrativos que firmen su consentimiento informado.

Criterios de exclusión

Personal administrativo que no culminen el llenado de los instrumentos.

Personal que no asisten de forma regular a trabajar o se encuentran de permiso o licencia.

³**Muestreo**

El muestreo fue el no probabilístico intencional. Donde es utilizado por parte del investigador, el criterio y la experiencia para determinar las unidades que van a ser ³parte de la muestra de estudio (Córdova, 2019).

Definición conceptual de la variable 1 gestión administrativa

Robbins y Coulter (2018) refieren que ¹ la gestión administrativa es la acción de planificar, coordinar, dirigir y controlar que estructura una organización, de tal manera, que se alcancen ¹ de manera eficaz y eficiente los objetivos con y a través de personas, quienes son el principal elemento de toda organización.

Definición operacional

Para el estudio de la variable gestión administrativa se utilizó el cuestionario de gestión administrativa adaptado por Inocente (2019) y basado ¹ en el modelo teórico de Robbins y Coulter (2018).

Definición conceptual variable 2 liderazgo transformacional

¹ Según, Bass y Avolio (2006) el liderazgo transformacional se configura como la acción que está dirigida en el fortalecimiento y estimulación del conocimiento de los colaboradores con el propósito de conseguir su compromiso y aceptación para lograr los objetivos organizacionales, buscando que el trabajador se enfoque en los intereses institucionales, obviando su intereses personales. El líder transformacional dirige hacia un mismo objetivo a los demás, en este sentido, el liderazgo que se ejerce se percibe como el direccionamiento comprometido y compartido entre el líder y los colaboradores con la finalidad de lograr las metas organizacionales (Salanova, 2008).

Definición operacional

Se utilizó para medir la variable el cuestionario de liderazgo transformacional adaptado por Rojas (2016) basado en el modelo teórico de Bass y Avolio (2006).

2.2 Instrumentos, técnicas, equipos de laboratorio ³ de recojo de datos

Técnica

Se utilizó como técnica la encuesta. Según, Sánchez y Reyes (2017) la encuesta ofrece la posibilidad que ante un fenómeno ¹ de estudio se obtenga de manera precisa los datos y se logren los objetivos establecidos para el estudio.

Instrumento

Se utilizó como instrumento el cuestionario. Es un soporte físico que se utiliza como medio para obtener información desde un conjunto de preguntas respecto a la opinión vertida de las unidades de análisis (Sánchez et al., 2018).

Instrumento gestión administrativa

Se utilizó el cuestionario de Gestión Administrativa elaborado por Inocente (2019) el cual consta de 37 ítems, con cinco opciones de respuesta en escala de Likert (Nunca, pocas veces, a veces, muchas veces, siempre). Con un tiempo de aplicación de 25 minutos dirigido a personal administrativo. Asimismo, se encuentra estructurado en cuatro dimensiones: planificación, dirección, organización y control.

Instrumento liderazgo transformacional

Se utilizó para medir la variable el cuestionario de Liderazgo Transformacional el cual fue adaptado por Rojas (2016) del cuestionario de Liderazgo Multifactorial, versión abreviada 5x, de Bass y Avolio (2004). El instrumento consta de veinticuatro preguntas con respuesta en escala de Likert (Siempre, Casi siempre, Neutro, A veces, Nunca), el cual mide las dimensiones estimulación intelectual, influencia individualizada, motivación inspiracional y consideración individualizada. Aplicación de 20 minutos en personal administrativo.

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos se obtuvo mediante la aplicación de una prueba piloto a una muestra de quince administrativos que no pertenecen a la muestra de estudio. Evaluados con los cuestionarios se procedió al procesamiento de datos utilizando el coeficiente de fiabilidad del Alpha de Cronbach, donde se obtuvo para el cuestionario de liderazgo transformacional un valor = ,966, y para la variable gestión administrativa un valor = ,982, lo que indica que los instrumentos son altamente confiables.

Validez

La validez se obtuvo mediante el juicio realizado por tres expertos los que determinaron lo siguiente:

Tabla 2

Validez de instrumentos – juicio de expertos.

Grado	Nombre y apellidos	Evaluación
-------	--------------------	------------

Mg.	Cristhian Ovidio Ramirez Valladares	Aplicable
Mg.	Giovana Milagros, Panta Panta	Aplicable
Mg.	Ana María, chunga salcedo	Aplicable

2.3 Análisis de la información

Se hizo contacto con las autoridades de la Institución para solicitar las autorizaciones correspondientes, se aplicó el proceso de consentimiento informado realizándose las coordinaciones con los participantes para la firma. Se convocaron a las autoridades institucionales y participantes para explicarles las actividades a realizar y las fechas, se aplicaron los instrumentos utilizando el formulario de Google Fromm, la información fue llenada en un planillón de Excel para llevarlos luego al SPSS 26 donde se analizaron estadísticamente.

Para el procesamiento de datos de forma inicial se utilizó la estadística descriptiva con la finalidad de conocer los niveles y frecuencias en las respuestas del personal administrativo. Para conocer que estadígrafo utilizar en la ²⁸contrastación de hipótesis se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk por considerar una muestra que no supera los 50 participantes, obteniendo los ³resultados y al no haber encontrado una distribución normal en las variables y dimensiones ³se utilizó la prueba no paramétrica de correlación de Spearman, para luego aplicarse la estadística inferencial y realizar la contrastación de hipótesis, cuyos resultados se presentaron en tablas con su respectiva descripción.

2.4 Aspectos éticos en investigación

Se utilizaron las normas internacionales APA para citar todas las fuentes de información utilizadas en el estudio, se realizó el proceso de consentimiento informado, se implementaron los protocolos de seguridad y confidencialidad de la información, se utilizó el método científico para el desarrollo del estudio, se siguieron los procesos dispuestos en la guía de la Universidad. La ética en investigación es el accionar enmarcado en un acto moral y responsable por parte del investigador (Palomino et al., 2019).

III. RESULTADOS

3

Presentación y análisis de resultados

Análisis descriptivo

Tabla 3

Distribución de los niveles de la gestión administrativa de una Institución Pública de la Región Amazonas, 2022.

	Baremación	N° de administrativos	%
Nivel de la gestión administrativa	Mala (37 - 86)	11	24,0
	Regular (87 - 136)	20	44,0
	Buena (137 - 185)	14	32,0
	Total	45	100,0

Nota: datos obtenidos de los cuestionarios.

Se puede observar que, en base a las respuestas del personal evaluado en su mayoría ubican la gestión administrativa en un nivel “regular” con el 44% (20), el 32% (14) en nivel de “buena” y el 24 % (11) en el nivel de “mala”.

11

Tabla 4

Distribución de los niveles de la dimensión planificación.

	Baremación	N° de administrativos	%
Planificación	Mala (9 - 21)	12	27,0
	Regular (22 - 33)	18	40,0
	Buena (34 - 45)	15	33,0
	Total	45	100,0

Nota: datos obtenidos de los cuestionarios.

Se puede observar que, en base a las respuestas del personal evaluado en su mayoría ubican la dimensión planificación en un nivel “regular” con el 40% (18), el 33% (15) en nivel de “buena” y el 27% (12) en el nivel de “mala”.

Tabla 5
Distribución de los niveles de la dimensión organización.

	Baremación	Nº de administrativos	%
Organización	Mala (10 - 23)	14	30,0
	Regular (24 - 37)	17	38,0
	Buena (38 - 50)	14	32,0
	Total	45	100,0

Nota: datos obtenidos de los cuestionarios.

Se puede observar que, en base a las respuestas del personal evaluado en su mayoría ubican la dimensión organización en un nivel “regular” con el 38% (17), el 32% (14) en nivel de “buena” y el 30% (11) en el nivel de “mala”.

Tabla 6
Distribución de los niveles de la dimensión dirección.

	Baremación	Nº de administrativos	%
Dirección	Mala (9 - 21)	15	34,0
	Regular (22 - 33)	16	35,0
	Buena (34 - 45)	14	31,0
	Total	45	100,0

Nota: datos obtenidos de los cuestionarios.

Se puede observar que, en base a las respuestas del personal evaluado en su mayoría ubican la dimensión dirección en un nivel “regular” con el 35% (16), el 34% (15) en nivel de “mala” y el 31% (14) en el nivel de “buena”.

Tabla 7*Distribución de los niveles de la dimensión control.*

	Baremación	Nº de administrativos	%
Control	Mala (9 - 21)	9	20,0
	Regular (22 - 33)	26	57,0
	Buena (34 - 45)	10	23,0
	Total	45	100,0

Nota: datos obtenidos de los cuestionarios.

Se puede observar que, en base a las respuestas del personal evaluado en su mayoría ubican la dimensión control en un nivel “regular” con el 57% (26), el 23% (10) en nivel de “buena” y el 20 % (09) en el nivel de “mala”.

Tabla 8

Distribución de los niveles del liderazgo transformacional de una Institución Pública de la Región Amazonas, 2022.

	Baremación	N° de estudiantes	%
Nivel de liderazgo transformacional	Bajo (24 - 56)	29	64,0
	Medio (57 - 88)	9	20,0
	Alto (89 - 120)	7	16,0
	Total	45	100,0

Nota: datos obtenidos de los cuestionarios.

Se puede observar que, en base a las respuestas del personal evaluado en su mayoría ubican el liderazgo transformacional en un nivel “bajo” con el 64% (29), el 20% (9) en nivel de “medio” y el 16 % (7) en el nivel de “alto”.

Tabla 9

Distribución de los niveles de la dimensión estimulación intelectual.

	Baremación	N° de estudiantes	%
Estimulación intelectual	Bajo (9 - 21)	20	45,0
	Medio (22 - 33)	14	30,0
	Alto (34 - 45)	11	25,0
	Total	45	100,0

Nota: datos obtenidos de los cuestionarios.

Se puede observar que, en base a las respuestas del personal evaluado en su mayoría ubican la dimensión estimulación intelectual en un nivel “bajo” con el 45% (20), el 30% (14) en nivel de “medio” y el 25% (11) en el nivel de “alto”.

Tabla 10*Distribución de los niveles de la dimensión consideración individualizada.*

	Baremación	N° de estudiantes	%
Consideración individualizada	Bajo (7 - 16)	31	69,0
	Medio (17 - 26)	9	20,0
	Alto (27 - 35)	5	11,0
	Total	45	100,0

Nota: datos obtenidos de los cuestionarios.

Se puede observar que, en base a las respuestas del personal evaluado en su mayoría ubican la dimensión consideración individualizada en un nivel “bajo” con el 69% (31), el 20% (9) en nivel de “medio” y el 11% (5) en el nivel de “alto”.

Tabla 11*Distribución de los niveles de la dimensión motivación e inspiración.*

	Baremación	N° de estudiantes	%
Motivación e inspiración	Bajo (4 - 9)	26	58,0
	Medio (10 - 15)	14	30,0
	Alto (16 - 20)	5	12,0
	Total	45	100,0

Nota: datos obtenidos de los cuestionarios.

Se puede observar que, en base a las respuestas del personal evaluado en su mayoría ubican la dimensión en un nivel “bajo” con el 58% (26), el 30% (14) en nivel de “medio” y el 12% (5) en el nivel de “alto”.

Tabla 12

Distribución de los niveles de la dimensión influencia idealizada o carisma.

	Baremación	N° de estudiantes	%
Influencia idealizada o carisma	Bajo (4 - 9)	25	56,0
	Medio (10 - 15)	11	24,0
	Alto (16 - 20)	9	20,0
	Total	45	100,0

Nota: datos obtenidos de los cuestionarios.

Se puede observar que, en base a las respuestas del personal evaluado en su mayoría ubican la dimensión influencia idealizada o carisma en un nivel “bajo” con el 56% (25), el 24% (11) en nivel de “medio” y el 20 % (9) en el nivel de “alto”.

Prueba de hipótesis

Tabla 13

Prueba de normalidad, puntajes de las dimensiones y las variables.

Puntaje	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	G1	Sig.
D1 Planificación	,851	45	,000
D2 Organización	,860	45	,000
D3 Dirección	,858	45	,000
D4 Control	,856	45	,000
V1 Gestión administrativa	,849	45	,000
V2 Liderazgo transformacional	,850	45	,000

Nota: Base de datos obtenida de los cuestionarios.

Hipótesis:

H₀: Puntajes normales en la distribución de las variables y dimensiones.

H₁: Puntajes no normales en la distribución de las variables y dimensiones.

Se aprecia que para obtener los resultados de la prueba de bondad ha sido necesario el uso de la prueba Shapiro-Wilk, debido a que los elementos que conforman la muestra son menores a cincuenta. Asimismo, se puede observar que los valores son altamente significativos < 1%. Por lo tanto, los puntajes ² de las variables y dimensiones no muestran una distribución normal, decidiendo utilizar una ¹ prueba no paramétrica el coeficiente de correlación de Rho de Spearman para llevar a cabo la contrastación de las hipótesis.

Hipótesis general:

H₁: Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y liderazgo transformacional de una Institución Pública de la Región Amazonas, 2022.

H₀: No existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y liderazgo transformacional de una Institución Pública de la Región Amazonas, 2022.

Tabla 14

Relación entre la gestión administrativa y liderazgo transformacional de una Institución Pública de la Región Amazonas, 2022.

			Puntaje general gestión administrativa	Puntaje general liderazgo transformacional
Rho de	Puntaje general	Coefficiente de correlación	1,000	,791**
	gestión administrativa	Sig. (unilateral)	.	,001
		N	45	45
Spearman	Puntaje general	Coefficiente de correlación	,791**	1,000
	liderazgo	Sig. (unilateral)	,001	.
	transformacional	N	45	45

Nota: Datos obtenidos del recojo de información.

En la tabla de resultados se ha obtenido un valor de $Rho = 0,791$ con lo que se determina que la correlación es alta positiva entre las variables. También, se obtuvo un p valor = 0,001 siendo menor al 0,01 determinándose que si existe relación directa y muy significativa entre las variables gestión administrativa y liderazgo transformacional de una Institución Pública de la Región Amazonas.

Hipótesis específica 01:

H₁: Existe relación directa y significativa entre la planificación y liderazgo transformacional de una Institución Pública de la Región Amazonas, 2022.

H₀: No existe relación directa y significativa entre la planificación y liderazgo transformacional de una Institución Pública de la Región Amazonas, 2022.

Tabla 15

Relación entre planificación y liderazgo transformacional de una Institución Pública de la Región Amazonas, 2022.

		Puntaje de la dimensión planificación	Puntaje general liderazgo transformacional
Rho de Spearman	Puntaje de la dimensión planificación	1,000	,779**
	Coefficiente de correlación Sig. (unilateral)	.	,002
	N	45	45
Spearman	Puntaje general de liderazgo transformacional	,779**	1,000
	Coefficiente de correlación Sig. (unilateral)	,002	.
	N	45	45

Nota: Datos obtenidos del recojo de información.

En la tabla de resultados se ha obtenido un valor de $Rho = 0,779$ con lo que se determina que la correlación es alta positiva entre las variables. También, se obtuvo un p valor = 0.002 siendo menor al 0,01 determinándose que si existe relación directa y muy significativa entre la planificación y liderazgo transformacional de una Institución Pública de la Región Amazonas.

Hipótesis específica 2:

H₂: Existe relación directa y significativa entre la organización y liderazgo transformacional de una Institución Pública de la Región Amazonas, 2022.

H₀: No existe relación directa y significativa entre la organización y liderazgo transformacional de una Institución Pública de la Región Amazonas, 2022.

Tabla 16

Relación entre la organización y liderazgo transformacional de una Institución Pública de la Región Amazonas, 2022.

		Puntaje de la dimensión organización	Puntaje general del liderazgo transformacional
Rho de Spearman	Puntaje de la dimensión organización	45	45
	Coefficiente de correlación	1,000	,785**
	Sig. (unilateral)	.	,001
Spearman	Puntaje general del liderazgo transformacional	45	45
	Coefficiente de correlación	,785**	1,000
	Sig. (unilateral)	,001	.

Nota: Datos obtenidos del recojo de información.

En la tabla de resultados se ha obtenido un valor de Rho = 0,785 con lo que se determina que la correlación es alta positiva entre las variables. También, se obtuvo un p valor = 0.001 siendo menor al 0,01 determinándose que sí existe relación directa y muy significativa entre la organización y liderazgo transformacional de una Institución Pública de la Región Amazonas.

Hipótesis específica 3:

H₃: Existe relación directa y significativa entre la dirección y liderazgo transformacional de una Institución Pública de la Región Amazonas, 2022.

H₀: No existe relación directa y significativa entre la dirección y liderazgo transformacional de una Institución Pública de la Región Amazonas, 2022.

Tabla 17

Relación entre dirección y liderazgo transformacional de una Institución Pública de la Región Amazonas, 2022.

		Puntaje de la dimensión dirección	Puntaje general del liderazgo transformacional
	Coefficiente de correlación	1,000	,791**
	Sig. (unilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	45	45
	Coefficiente de correlación	,791**	1,000
	Sig. (unilateral)	,000	.
	N	45	45

Nota: Datos obtenidos del recojo de información.

En la tabla de resultados se ha obtenido un valor de Rho = 0,791 con lo que se determina que la correlación es alta positiva entre las variables. También, se obtuvo un p valor = 0.000 siendo menor al 0,01 determinándose que si existe relación directa y muy significativa entre dirección y liderazgo transformacional de una Institución Pública de la Región Amazonas.

Hipótesis específica 4:

H₃: Existe relación directa y significativa entre el control y liderazgo transformacional de una Institución Pública de la Región Amazonas, 2022.

H₀: No existe relación directa y significativa entre el control y liderazgo transformacional de una Institución Pública de la Región Amazonas, 2022.

Tabla 18

Relación entre control y liderazgo transformacional de una Institución Pública de la Región Amazonas, 2022.

		Puntaje de la dimensión control	Puntaje general del liderazgo transformacional
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,801**
	Sig. (unilateral)	.	,000
	N	45	45
Spearman	Coefficiente de correlación	,801**	1,000
	Sig. (unilateral)	,000	.
	N	45	45

Nota: Datos obtenidos del recojo de información.

En la tabla de resultados se ha obtenido un valor de Rho = 0,801 con lo que se determina que la correlación es alta positiva entre las variables. También, se obtuvo un p valor = 0.000 siendo menor al 0,01 determinándose que si existe relación directa y muy significativa entre control y liderazgo transformacional de una Institución Pública de la Región Amazonas.

IV. DISCUSIÓN

Analizado el objetivo general del estudio se pudo establecer que la prueba de hipótesis ha dado como resultado que el valor de $Rho = 0,791$ y su p valor = $0,001$ siendo menor al $0,01$ determinándose que si existe relación directa y muy significativa entre las variables gestión administrativa y liderazgo transformacional de una Institución Pública de la Región Amazonas. Con los resultados obtenidos se evidencia coincidencia con Alarcón (2022) quien determinó que Liderazgo transformacional y gestión educativa si se relacionan. Becerra (2022) concluye en su estudio que es necesario potenciar la gestión educativa mediante la aplicación de un programa de liderazgo transformacional como propuesta. Vasquez (2022) concluye que las variables liderazgo político y gestión municipal si se relacionan con un valor de $0,756$ evidenciándose una correlación alta. Santamaria (2021) concluye que Liderazgo transformacional y Gestión Pública si se relacionan ($r=0,268$). Mejía (2021) determinó por su parte que la gestión educativa y el liderazgo transformacional si se relacionan. Montoya (2020) concluye que si existe un grado de correlación entre la gestión administrativa y el liderazgo directivo ($Rho=0,74$). Asimismo, se coincide con Bueno y Orozco (2019) quienes concluyen que el liderazgo transformacional y el clima dentro de las instituciones si se relacionan ($p=0,798$). En esta línea, Montiel y Bracho (2018) concluyen que el Liderazgo Directivo si se relaciona con la Gestión Administrativa. Sin embargo, se encontró diferencia con Bajaña (2019) quien concluye que no existe relación entre la gestión administrativa y el liderazgo transformacional ($r=0,088$).

Teóricamente, se encuentra coincidencia con lo manifestado por Wehrich et al. (2017) quienes refieren que la gestión administrativa son los procesos a través de los cuales se diseña y crea un ambiente donde las personas que se agrupan para trabajar cumplen eficazmente las metas establecidas. En tal sentido, la gestión administrativa diseña sistémicamente la estructura de la organización para que se realicen de manera coherente actividades o acciones dirigidas a alcanzar los objetivos propuestos, mediante las funciones básicas de la administración que son la planificación, organización, dirección y control (Mendoza, 2017). Desde el punto de vista de González et al. (2020) quienes refieren que la gestión administrativa es el pilar principal en la administración organizacional. En esta línea, Robbins y Coulter (2018) refieren que la gestión administrativa es la acción de planificar, organizar, dirigir y controlar que estructuran una organización, de tal manera, que se alcancen de manera eficaz y eficiente los objetivos con y a través de personas, quienes son

el principal elemento de toda organización. Ante lo manifestado, se puede inferir que la gestión de la administración en las instituciones ejerce un rol fundamental ya que permite estructurar la organización enmarcada en un conjunto de procedimientos que implican la planificación de las acciones y tareas a realizar, así como, la organización mediante la asignación de responsabilidades, la dirección que permite guiar las acciones bajo un mismo lineamiento y finalmente el control que permite verificar el cumplimiento de las acciones según los parámetros establecidos y de ser el caso enmendar cualquier acción o tarea que no se esté realizando según lo planificado.

Desde la perspectiva de Fayol (1981) se sostiene que en toda organización una buena gestión administrativa está condicionada a un proceso administrativo que lo conforman cinco etapas: La planificación, donde se avizora y se reflexiona sobre el futuro y se elabora el programa o plan de acción. La organización, donde se estructuran los recursos materiales y humanos para el cumplimiento de los objetivos mediante la motivación y estímulos de los intereses personales y los de la organización relacionados a un objetivo. La coordinación, donde se concentran los esfuerzos para la realización de las actividades donde todas las partes involucradas en esa acción se vean beneficiadas. El control, permite constatar que se han realizado las acciones según lo planificados los objetivos iniciales (Fayol, 1981).

La normatividad vigente en el Perú para la administración pública cuenta con un DS, donde el estado establece la reglamentación de la modernización del estado dentro de la administración con esto se busca mejorar y brindar un servicio de calidad a la ciudadanía regulando el uso de los recursos y promoviendo la eficacia y eficiencia en su uso.

Respecto al liderazgo transformacional Bass y Avolio (2006) refieren que se configura como la acción que está dirigida al fortalecimiento y estimulación del conocimiento de los colaboradores con el propósito de conseguir su compromiso y aceptación para lograr los objetivos organizacionales, busca que el trabajador se enfoque en los intereses institucionales, obviando su intereses personales. El líder transformacional dirige hacia un mismo objetivo a los demás, en este sentido, el liderazgo que se ejerce se percibe como el direccionamiento comprometido y compartido entre el líder y los colaboradores con la finalidad de lograr las metas organizacionales (Salanova, 2008).

Por su parte, Robbins y Judge (2013) consideran que un líder transformador inspiran a sus seguidores dejando de lado sus intereses personales por los organizacionales (Bracho y

García, 2011), asimismo, los motivan bajo un enfoque preciso y claro que considera el desarrollo integral de los colaboradores (Durán y Parra, 2015), retos y perspectivas dados por los cambios motivacionales que les permitan tener retos (Kala'lembang et al., 2015).

Teoría de rasgos, estudia las cualidades y rasgos de las personas para establecer si estos rasgos le pertenecen a un líder, en este sentido, los rasgos muestran el carácter particular de un líder enmarcado en la madurez, visión, extroversión, empatía (Arbaiza, 2017).

Otro de los modelos es el conductual donde se busca conocer los comportamientos de aquellos considerados líderes (García, 2015), es así que pone énfasis en la estructura de grupos para conocerlos, sus necesidades, objetivos y adaptación al cambio que el líder muestra para el ejercicio de las actividades o funciones encomendadas, cuyo propósito es lograr que el grupo de trabajo que dirige alcance los objetivos institucionales. Asimismo, tienen en consideración los cambios que se producen en el ámbito organizacional y que el líder debe enfrentar al momento de ejercer su liderazgo, en este sentido, estos cambios generan un comportamiento que va a influir en cómo se lleve en liderazgo de un equipo a otro, estableciéndose de esta manera, que el líder pierde sus rasgos al asumir la dirección de un grupo y de acuerdo a los cambios que enfrenta tendrá una determinada conducta para dirigir (López, 2013).

McGregor (1960) expone su modelo teórico humanista, donde señala dos tipos de liderazgo: el modelo X que es un estilo autoritario, muestra un líder riguroso con sus seguidores, en este sentido, se ejecuta un estilo donde recurre a la sanción de sus dirigidos e incluso amenazadas, las correcciones son permanentes como medida para lograr un trabajo eficiente y adecuado. El otro modelo es el Y donde se considera las necesidades e intereses con los colaboradores para que se comprometan permanentemente con la organización y su labor dentro de ella, obviando los intereses institucionales, autogestionándose y manteniendo siempre el autocontrol (Vargas y Vásquez, 2018). En este sentido, es un liderazgo que se enfoca más en el colaborador antes que los institucionales.

Desde el punto de vista humanista el liderazgo prioriza a la persona como el actor principal y primordial dentro de las organizaciones al momento de tomar decisiones. El proceso de toma de decisiones en los líderes humanistas se fundamentan en la autoconciencia dentro de su actuación al asumir el liderazgo (Rodríguez, 2017).

Modelo situacional, establece que estilo de liderazgo se ejerce considerando las relaciones interpersonales del equipo que se dirige y el escenario que se genera entre los seguidores y el líder, el poder que tiene y la organización en las acciones y tareas que incrementen el desempeño de los trabajadores (Kwan y Cardozo, 2018). El liderazgo del modelo situacional se enfoca en la madurez que muestra el estilo de liderazgo ejercido y el perfil del equipo de trabajo, convirtiéndose en elementos esenciales para ofrecer y equilibrar el escenario para generar las condiciones donde le permita al líder adaptarse al equipo de trabajo. En este sentido, es necesario que quien asume el liderazgo del grupo cuente con un amplio conocimiento sobre las virtudes y limitaciones de quienes lidera y encontrarse sumamente involucrado en su perfeccionamiento personal y profesional (Álava y Vega, 2017).

Teoría de liderazgo transformacional, es un tipo de liderazgo basado en un conjunto de comportamientos que influyen en los seguidores incrementando sus perspectivas y ganas de autorrealización ya que favorece el desarrollo profesional y personal, así como, los motiva para que se comprometan con alcanzar los objetivos institucionales (Burns, 1978).

En el análisis de los resultados del primer objetivo específico se determinó que habiéndose obtenido un valor de $Rho = 0,779$ y un p valor = $0.002 < 0,01$, si existe relación directa y muy significativa entre la planificación y liderazgo transformacional de una Institución Pública de la Región Amazonas. Resultados que se asemejan a los encontrados por Abarca (2019) quien determinó que la dimensión planificación ($Rho=0.789$) se relacionan de forma positiva y significativa. Desde las fuentes teóricas se encuentra coincidencia con lo manifestado por Robbins y Coulter (2018) refieren que la gestión administrativa es la acción de planificar, organizar, dirigir y controlar que estructuran una organización, de tal manera, que se alcancen de manera eficaz y eficiente los objetivos con y a través de personas, quienes son el principal elemento de toda organización. En este sentido, la planificación, es la etapa donde se define y determinan los objetivos y las estrategias que permitan alcanzarlos, y se desarrolla el plan, con el cual se coordine e integren las diferentes actividades a realizar. Para Fayol en toda organización la buena gestión administrativa está condicionada a un proceso administrativo que lo conforman cinco etapas, entre ellas la planificación, donde se avizora y se reflexiona sobre el futuro y se elabora el programa o plan de acción de las organizaciones. De esta manera, es fundamental hacer énfasis en el rol que ejerce el liderazgo dentro de las organizaciones para ejecutar de forma diligente el plan institucional ya que el liderazgo transformacional se aplica en la

actualidad en muchas organizaciones por los cambios y efectos que produce en los grupos de trabajo y que se ven reflejados en la productividad de las empresas (Montalván et al., 2014). El liderazgo transformacional es uno de los modelos más adecuados para aplicarse en las organizaciones ya que gestiona un estilo de dirección cuyo propósito es modificar el ambiente donde se desenvuelven los dirigidos a través de la inspiración y la motivación que ejerce el líder mediante sus acciones y comportamientos (Bracho y García, 2013); buscando de forma permanente fomentar la motivación, compromiso, lealtad y cultura organizacional (Contreras y Barbosa, 2013).

En el análisis de los resultados del segundo objetivo específico se evidencia que el $Rho = 0,785$ y su p valor = $0.001 < 0,01$ lo que demuestra que si existe relación directa y muy significativa entre la organización y liderazgo transformacional de una Institución Pública. Coincidiendo con los resultados de Abarca (2019) cuyo estudio demuestra que la dimensión organización y el liderazgo transformacional si se relacionan. Teóricamente coincide con lo manifestado por Chiavenato (2019) quien sostiene que la gestión administrativa se refiere a la conducción razonada de las actividades a realizar en una organización mediante la estructuración que implica la planeación y la organización, el liderazgo que implica la dirección y el control del desarrollo de todas las actividades establecidas. Es así, que resulta fundamental para la supervivencia, el éxito y la existencia de las organizaciones. En esta línea, González et al. (2020) refieren que la organización es la etapa de estructuración donde distribuyen los recursos financieros, materiales tecnológicos, de información y humanos que permitan realizar las actividades y alcanzar los objetivos planificados. Por su parte, realizadas Robbins y Coulter (2018) refieren que la organización, es la etapa donde se designa las personas que realizaran las diferentes tareas previamente determinadas, la conformación de los equipos de trabajo, donde se toman las decisiones y a que área o jefe se deben reportar las acciones. Para, Fayol (1081) la organización, es donde se estructuran los recursos materiales y humanos para el cumplimiento de los objetivos mediante la motivación y estímulos de los intereses personales y los de la organización relacionados a un objetivo.

Ante lo argumentado precedentemente el liderazgo transformacional se configura como la acción que está dirigida en el fortalecimiento y estimulación del conocimiento de los colaboradores con el propósito de conseguir su compromiso y aceptación para lograr los objetivos organizacionales, buscando que el trabajador se enfoque en los intereses institucionales, obviando sus intereses personales. El líder transformacional dirige hacia un

mismo objetivo a los demás, en este sentido, el liderazgo que se ejerce se percibe como el direccionamiento comprometido y compartido entre el líder y los colaboradores con la finalidad de lograr las metas organizacionales (Salanova, 2008).

Realizado el análisis del tercer objetivo específico se demostró que la dimensión dirección y el liderazgo transformacional si se relacionan de manera directa y muy significativa con un $Rho = 0.791$ y un p valor = $0.000 < 0.01$. Coincidiendo con lo encontrado por Abarca (2019) donde determina que las variables antes mencionadas si se relacionan con un $Rho = 0.598$. Teóricamente se coincide con Wehrich et al. (2017) quienes refieren que la gestión administrativa diseña sistémicamente la estructura de la organización para que se realicen de manera coherente actividades o acciones dirigidas a alcanzar los objetivos propuestos, mediante las funciones básicas de la administración que son la planificación, organización, dirección y control. En este sentido, González et al. (2020) definen la dirección como la etapa donde se orientan los esfuerzos, a través del liderazgo, la motivación y la comunicación, dirigidos al logro de los objetivos. En este sentido, Robbins y Coulter (2018) refiere que la dirección, es la etapa donde los directivos ejercen influencia en los equipos de trabajo y las personas que ejecutan las tareas, desarrollando canales adecuados de comunicación o seleccionando los más efectivos para afrontar las dificultades que tengan que ver con el comportamiento de los colaboradores en la organización. Para, Fayol (1981) es donde se concentran los esfuerzos para la realización de las actividades donde todas las partes involucradas en esa acción se ven beneficiadas. Ante lo descrito el líder transformacional dirige hacia un mismo objetivo a los demás, en este sentido, el liderazgo que se ejerce se percibe como el direccionamiento comprometido y compartido entre el líder y los colaboradores con la finalidad de lograr las metas organizacionales (Salanova, 2008). Asimismo, la capacidad del líder para transmitir y recordar constantemente a sus seguidores el objetivo institucional también ejerce una influencia idealista sobre los colaboradores. La influencia idealizada desarrolla la confianza y respeto de los colaboradores hacia el líder, fortalece el compromiso y la imagen como modelo a seguir del líder (Bass y Avolio, 2006). Por su parte, García et al. (2011) sostienen que la influencia idealizada brinda al líder las condiciones que le permitan gestionar el compromiso y confianza en sus seguidores, fomentando la lealtad y ganándose el respeto como líder quien lo ejerce por la confianza y respeto, no por la autoridad que ejerce, lo que genera satisfacción en las personas que lo siguen. Los motiva desarrollando una comunicación fluida y constante con sus seguidores,

generando en ellos la pasión y ²⁹ el entusiasmo hacia el logro de las metas, objetivos, misión y visión organizacional. La motivación inspiracional ejercida por el líder transformador permite que el trabajador sienta la valoración de sus aportes, generando optimismo en él mediante los logros institucionales y su compromiso (Bass y Avolio, 2006).

² En el cuarto objetivo específico, los resultados obtenidos demostraron que el valor de Rho = 0,801 y su p valor = 0.000 < 0,01, por lo tanto, si existe relación directa y muy significativa entre control y liderazgo transformacional de una Institución Pública. Coincidiendo ³ con los resultados obtenidos por Abarca (2019) quien determino que el control si se relaciona con el liderazgo transformacional (Rho = 0,801; p=0.000). Teóricamente se coincide con lo manifestado por Robbins y Coulter (2018) quienes refieren que ¹ la gestión administrativa es la acción de planificar, organizar, dirigir y controlar, etapas que estructuran una organización, de tal manera, que se alcancen ¹ de manera eficaz y eficiente los objetivos con y a través de personas, quienes son el principal elemento de toda organización. En este sentido, el control, es la etapa donde se realiza la evaluación de las actividades que han sido planificadas, organizadas y direccionadas, con la finalidad de que el trabajo se desarrolle tal cual se ha planificado para el cumplimiento de los objetivos propuestos. Por su parte, Fayol, (1981) sostiene que permite constatar que se han realizado las acciones según lo planificado en los objetivos iniciales. Mediante el liderazgo transformacional influyen en los seguidores incrementando sus perspectivas y ganas de autorrealización ya que favorece el desarrollo profesional y personal, así como, los motiva para que se comprometan con alcanzar los objetivos institucionales (Burns, 1978), El liderazgo transformacional se aplica en la actualidad en muchas organizaciones por los cambios y efectos que produce en los grupos de trabajo y que se ven reflejados en la productividad de las empresas (Montalván et al., 2014). El liderazgo transformacional es uno de los modelos más adecuados para aplicarse en las organizaciones ya que gestiona un estilo de dirección cuyo propósito es modificar el ambiente donde se desenvuelven los dirigidos a través de la inspiración y la motivación que ejerce el líder mediante sus acciones y comportamientos (Bracho y García, 2013); buscando de forma permanente fomentar la motivación, compromiso, lealtad y cultura organizacional (Contreras y Barbosa, 2013).

V. CONCLUSIONES

1. Se concluye que entre las variables gestión administrativa y liderazgo transformacional si existe una relación alta, directa y muy significativa al haberse obtenido un valor Rho = 0.791 y un $p = 0.001 < 0.01$.
2. Se determinó que en su mayoría el personal administrativo ubica la gestión administrativa en un nivel “regular” con el 44% (20).
3. Se concluye que a nivel descriptivo la variable liderazgo transformacional se ubica en un nivel “bajo” con el 64% (29).
4. Se determinó que existe una relación alta, directa y muy significativa entre la planificación y liderazgo transformacional de una Institución Pública de Amazonas, lo que se demostró estadísticamente con un Rho = 0.799; $p = 0.002$.
5. Se encontró que con un valor de Rho = 0.785; $p = 0.001$, si existe una relación alta, directa y muy significativa entre la organización y liderazgo transformacional de una Institución Pública de la Región Amazona.
6. Se concluye que existe una relación alta, directa y muy significativa entre la dirección y el liderazgo transformacional al haberse obtenido estadísticamente un valor de Rho = 0.791; $p < 0.000$.
7. Se determinó que existe una relación alta, directa y muy significativa entre la dimensión control y el liderazgo transformacional (Rho = 0.801; $p = 0.000$)

VI. RECOMENDACIONES

- 1.** Al Gobierno Regional en Coordinación con UGEL, realizar reuniones con el fin de conocer las mejoras o dificultades que se presentan en la gestión administrativa que dificulta fomentar un buen liderazgo entre el personal administrativo.
- 2.** A los jefes de la institución tener en cuenta los resultados que se han obtenido en la investigación para que promuevan investigaciones que ayuden a mejorar el liderazgo transformacional.
- 3.** Se recomienda a los jefes de la institución realizar reuniones de manera frecuente que ayuden a mejorar la planificación de las actividades que se deben cumplir en la gestión de la institución.
- 4.** A los jefes en coordinación con otras áreas de la institución realizar reuniones con el personal administrativo con el objetivo de socializar los cambios o mejoras que se están realizando en la institución.
- 5.** A los jefes en coordinación con el área de personal solicitarles que consideren capacitaciones en temas de motivación y liderazgo dirigidos a todo el personal administrativo.
- 6.** A los jefes de áreas realizar evaluaciones periódicas que ayuden a verificar y controlar las debilidades y puedan brindar retroalimentación para incrementar las fortalezas del personal.
- 7.** Fomentar la realización de investigaciones experimentales con el fin de resolver problemas que afectan a la sociedad y contribuyan al conocimiento científico.

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE LA REGIÓN AMAZONAS, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
3	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	webdga.ec.gba.gov.ar Fuente de Internet	<1%
5	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1%
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
7	revistas.unipamplona.edu.co Fuente de Internet	<1%
8	1library.co Fuente de Internet	<1%

9	biblioteca.uteg.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
10	biblioteca2.ucab.edu.ve Fuente de Internet	<1 %
11	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
12	noticia.educacionenred.pe Fuente de Internet	<1 %
13	virtual.urbe.edu Fuente de Internet	<1 %
14	www.manufacturaweb.com Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
16	cuadros-comparativos.com Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1 %
19	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
20	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %

21	www.monografias.com Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	<1 %
24	Submitted to Universidad Tecnológica Indoamerica Trabajo del estudiante	<1 %
25	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
26	www.belleforme.cl Fuente de Internet	<1 %
27	doaj.org Fuente de Internet	<1 %
28	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	<1 %
29	miaikidord.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.uti.edu.ec Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas Apagado

Excluir bibliografía Apagado

Excluir coincidencias < 16 words