

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO**  
**“BENEDICTO XVI”**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y**  
**ECONÓMICAS**  
**SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN PÚBLICA**  
**Y GOBERNABILIDAD**



**IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO EN LA DIRECCIÓN DE**  
**ORGANIZACIONES PÚBLICAS: UNA REVISIÓN DE LITERATURA**  
Trabajo académico para obtener el título de SEGUNDA ESPECIALIDAD  
**EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**AUTOR**

Br. Inocente Bonilla, Adni Jehú

<https://orcid.org/0000-0002-2419-4888>

**ASESOR(A)**

Dra. Vera Calmet, Velia Graciela

<https://orcid.org/0000-0003-0170-6067>

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión pública y administración gubernamental

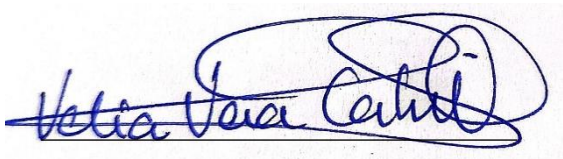
TRUJILLO - PERÚ

2025

## DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas:

Yo, Dra. Vera Calmet Velia Graciela con DNI N° 18159571, como asesora del trabajo de investigación titulado: “IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO EN LA DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES PÚBLICAS: UNA REVISIÓN DE LITERATURA”, desarrollado por el egresado Inocente Bonilla Adni Jehú con DNI 40499900 del Programa de Segunda Especialidad en Gestión Pública y Gobernabilidad; considero que dicho trabajo reúne las condiciones tanto técnicas como científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de titulación de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de graduación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Dra. Velia Graciela Vera Calmet

DNI: 18159571

**AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

**EXCMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, SJ**

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

**DR. MARCOANTONIO PACHERRES TORREJÓN**

Rector de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

**DRA. SILVIA ANA VALVERDE ZAVALA**

Vicerrectora Académica

**DRA. GINA GENARA ZAVALA ESPEJO**

Vicerrectora de Investigación

**MG. VÍCTOR MANUEL JIMÉNEZ UBILLUS**

Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

**DRA. TERESA SOFÍA REÁTEGUI MARÍN**

Secretaria General

## **DEDICATORIA**

A Dios por darme sus inmerecidas bendiciones a lo largo de mi vida y formación profesional.

A mi familia por creer en mi capacidad y acompañarme en los retos propuestos como parte de mi formación profesional.

A la región Ucayali, por dar las oportunidades en asumir retos con liderazgo transformacional en bien de la educación.

## **AGRADECIMIENTO**

Primero agradecer a Dios por ser el generador de grandes cambios en mi vida.

A toda mi familia por mantenerse expectante en el logro de mis retos profesionales.

A la Universidad Católica de Trujillo, por invertir tiempo y recursos en la excelencia profesional de las diversas carreras profesionales con maestros de calidad.

A la Dra. Velia Graciela Vera Calmet por su calidad profesional, paciencia sin igual y sobre todo por ser generadora de motivación al logro de las metas propuestas en el taller, desde ya reconozco las cualidades de una líder transformacional.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Inocente Bonilla Adni Jehú con DNI 40499900, egresado del Programa de Estudios de Segunda Especialidad Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Facultad de ciencias administrativas y económicas para la elaboración y sustentación del trabajo académico titulado: “IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO EN LA DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES PÚBLICAS: UNA REVISIÓN DE LITERATURA”, el cual consta de un total de 29 páginas, en las que se incluye 02 tablas y 01 figura, más un total de 01 página en anexos.

Dejo constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a mi autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de mi entera responsabilidad.

El autor



---

Adni Jehú Inocente Bonilla

DNI 40499900

## ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD .....	ii
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	vi
ÍNDICE.....	vii
INDICE DE TABLAS.....	viii
INDICE DE FIGURAS .....	ix
RESUMEN .....	x
ABSTRACT .....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	12
II. METODOLOGÍA.....	16
III. RESULTADOS .....	19
IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....	23
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	25
ANEXOS.....	29

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1 .....	19
Tabla 2 .....	21

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Proceso de selección de los estudios .....	18
---	----

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo conocer la importancia del liderazgo en la dirección de organizaciones públicas; la metodología empleada fue cualitativa de tipo básica, el diseño de la investigación fue revisión sistemática, se realizó el análisis documental, considerando como técnica la lista de verificación en la recolección de datos; se exploró diversas plataformas como el Google Académico, artículos indexadas a Scielo, Scopus, Dialnet, Redalyc y otras revistas que abordaron el estudio de liderazgo y dirección de organizaciones, empleando operadores booleanos indicando palabras clave ya sea en español u otro idioma, así como de los 54 artículos revisados, verificando que estos no tengan más de 8 años de antigüedad, de ellos 13 fueron excluidos como parte de los criterios de selección por ser investigaciones de repositorios a nivel de tesis y 29 de ellos porque no estaban en la línea de la investigación, quedando finalmente 12 artículos que profundizaban las variables respecto al liderazgo en la dirección de organizaciones. El resultado fue que los estudios convergen en el hecho de que el líder es importante para la dirección de toda organización y que para que se logre movilizar con éxito las organizaciones debe tener ciertas características como parte de ser un líder transformacional. Finalmente, se concluye que el líder transformacional debe ser un visionario, capaz de asumir nuevos retos que la globalización exige de todas las organizaciones, ya que solo así se podrá mantener en vigencia operativa y competitiva como parte de su función en la dirección de organizaciones públicas.

**Palabras clave:** Liderazgo, dirección, gestión, organizaciones públicas.

## ABSTRACT

The objective of this study was to understand the importance of leadership in the management of public organizations; the methodology used was qualitative of a basic type, the research design was a systematic review, the documentary analysis was carried out, considering the checklist as a technique in data collection; various platforms such as Google Scholar, articles indexed in Scielo, Scopus, Dialnet, Redalyc and other journals that addressed the study of leadership and management of organizations were explored, using Boolean operators indicating keywords either in Spanish or another language, as well as the 54 articles reviewed, verifying that they were not more than 8 years old, of them 13 were excluded as part of the selection criteria for being research from repositories at the thesis level and 29 of them because they were not in the line of research, leaving finally 12 articles that deepened the variables regarding leadership in the management of organizations. The result was that the studies converge on the fact that the leader is important for the management of any organization and that in order to successfully mobilize organizations, he must have certain characteristics as part of being a transformational leader. Finally, it is concluded that the transformational leader must be a visionary, capable of taking on new challenges that globalization demands of all organizations, since only in this way will he be able to remain operationally and competitively active as part of his role in the management of public organizations.

**Keywords:** Leadership, management, public organizations.

## I. INTRODUCCIÓN

Los cambios drásticos y acelerados en los sistemas gerenciales del mundo han obligado a diferentes organizaciones a reestructurar las funciones de las instituciones en las que el liderazgo se convierte en uno de los determinantes de la productividad organizacional y el logro de las metas. Por ello, considerar el aporte de Burns & Bass, (1990), como uno de los incentivadores del liderazgo es importante en la dirección de organizaciones toda vez que el liderazgo lo enmarca en el tipo de liderazgo que tienen visión y personalidad capaz de dirigir con éxito la organización.

Como sugiere Vilasmil et al., (2021), se asume que el liderazgo del grupo significa trabajar bajo presión en parte por las metas y expectativas de los trabajadores, lo que también enfatiza que cada vez es más difícil que una persona posea todas las características de liderar una organización, si se quiere crear sinergia entre los encargados, y la tendencia en la era de la globalización es que todos deben estar articulados, conectados a todas las áreas de su entorno de trabajo, solo así se puede lograr la sinergia deseada, y el valor agregado de ser proactivo.

El motivo del interés en la dirección de organizaciones es abordar procesos de liderazgo transformacional, implicaciones para la gestión del talento y la toma de decisiones en uno de los grupos de poder más importantes a escala global. Por esta razón y su impacto en la economía nacional y global, son una de las áreas de intervención más poderosas que podemos encontrar actualmente; hoy presentan una tendencia en constante cambio, principalmente en aras de la competencia, el rápido desarrollo y el éxito en el sector (Rojas et al., 2021).

Este panorama de la gestión y liderazgo también es abordado por el Ministerio de Educación del Perú en el documento normativo que habilita el Marco para el Buen Desempeño Gerencial como labor del liderazgo institucional, donde se enfoca la dimensión cualitativa del liderazgo, y en este caso sería ser líderes, por lo que el enfoque de la investigación es interesante en lo que se refiere al campo de la educación en la dirección de organizaciones. Por eso, es importante que el liderazgo no sea simplemente gerenciar o direccionar, sino un liderazgo que se encargue de

motivar de forma transformadora con la capacidad de cambiar y lograr las metas establecidas como organización ya sea este en el campo educativo (MINEDU, 2014).

Pues bien, el liderazgo en sí mismo no se prueba en la productividad, hasta que el desempeño laboral se relaciona con la forma en que se entrega un servicio; porque muchas veces los usuarios sienten que las entidades públicas no les están prestando la atención suficiente por ineficiencias en su trabajo, este es un escenario recurrente en la parte de Latinoamérica donde muchas veces el liderazgo si logró movilizar acciones transformadoras en los grupos u organizaciones en la que se tenía dirigir extensos grupos humanos.(Araya & Medina, 2019)

Los líderes necesitan establecer relaciones con otras personas y, en el mundo organizacional, el propósito explícito de dichas relaciones es llevar a cabo actividades para lograr metas que beneficien al grupo. Cada vez se nota más que las empresas u organizaciones están más interesadas en cómo el ambiente laboral genera valor y mejora la productividad laboral de las personas, porque todo está directamente relacionado con la forma en que lideran, lo que a su vez contribuye a mejorar la calidad de vida laboral y crear condiciones dentro. la organización que conduzcan a un alto desempeño y satisfacción (González et al., 2023).

González et al., (2023) señalan que el liderazgo transformacional se centra en el impacto que los líderes tienen en sus seguidores. En este sentido, los líderes con características transformacionales inducen cambios en sus seguidores al darse cuenta de la importancia y el valor de los resultados obtenidos al realizar las tareas asignadas. Asimismo, este tipo de liderazgo tiene un impacto significativo en las decisiones de gestión, por lo que es importante estudiar la relación conceptual entre liderazgo y gestión y cómo esta fusión conceptual colabora con el logro de las metas misionales de la organización.

El liderazgo es el proceso de influir en las actividades de individuos o grupos en sus esfuerzos por lograr metas en situaciones específicas. De esta manera, el liderazgo del profesorado universitario se fundamenta en las conductas laborales y el apoyo socioemocional que los líderes deben brindar, dependiendo de las circunstancias y madurez de las personas que trabajan cada día en los campus

universitarios, en los que el rol del educador es el de intermediario más que transmisor de información. Promover el desarrollo de cualidades y habilidades humanísticas en un ambiente armonioso (Pareja et al., 2022).

La importancia del liderazgo para los asuntos humanos es universalmente aceptada. Sin líderes, una organización o sociedad no puede sobrevivir a largo plazo. Un líder es alguien que influye en los demás. Un líder es un individuo que guía a otros hacia un objetivo común, haciendo que todos se sientan involucrados en el proceso. Un líder es alguien que da un paso adelante para lograr los objetivos de un proyecto específico. El liderazgo, en sí mismo, es cualquier capacidad de una persona para influir en un grupo de personas hacia el logro de un objetivo común (Roncallo & Roqueme, 2021).

James Mcgregor Burns comienza su introducción al enfoque de liderazgo transformacional en su libro *Liderazgo*, donde explica que los líderes se ocupan de los pequeños detalles hasta que se forman valores y significado. De esta manera, el líder transaccional es un gran explorador cuyo propósito es trascender para fomentar nuevas formas de alcanzar las metas establecidas (Burns, 2012).

En particular, el liderazgo transformacional se considera uno de los estilos de liderazgo más apropiados en entornos organizacionales porque a través de él las empresas pueden promover procesos de cambio e innovación beneficiosos, además, los líderes logran ejercer una gran influencia en los seguidores a través del carisma y el empoderamiento. una visión de futuro (Vargas, 2022).

En el Perú, es visible la falta de capacidad de gestión que es atribuible al poco liderazgo para asumir las situaciones retadoras que se puedan presentar la dirección de organizaciones; no se puede dejar de mencionar que el impacto de la pandemia afectado las organizaciones y ahora en la postpandemia se observa que muchas organizaciones tuvieron que reestructurarse, para ello era necesario contar con líderes que asuman lo retos de la situación actual para generar aspectos transformaciones en la organización, planificación y ejecución de los planes de trabajo de la organización (Hernández, 2022).

En razón a la realidad problemática se planteó el siguiente problema general:  
¿Cuál es la importancia del liderazgo en la dirección de organizaciones públicas 2022 – 2024 mediante una revisión de literatura? Para lograr dar respuesta al problema planteado se propuso como Objetivo: Conocer la importancia del liderazgo en la dirección de organizaciones públicas 2022 – 2024, mediante una revisión de literatura.

## II. METODOLOGÍA

El presente estudio responde a una investigación de tipo básica que corresponde a una investigación orientada a la profundización de conocimientos y teorías de la variable observada sin que ello implique la creación de nuevas teorías (Ñaupas et al., 2018).

Asimismo, respecto al diseño que desarrolló la investigación fue la revisión sistemática, el cual tiene como metodología el orden lógico y estructurado de la recopilación de información fidedigna que aporte al análisis de la variable de estudio (Quispe et al., 2021).

### **Criterios de Selección**

Se identificaron y seleccionaron artículos indexados en revistas de aporte científico de entre un periodo de 2017 a 2024; los artículos originales abordaron la variable liderazgo transformacional en la dirección de organizaciones y aquellas que también profundizaron el liderazgo transformacional así como su aplicación en los diversos espacios direccionales de las organizaciones. Para la selección de los artículos se consideró en el idioma inglés, portugués y español; así también, se consideró estudios de enfoque cualitativo y con características metodológicas similares de análisis sistemáticos de la variable en estudio (Arias & Covinos, 2021).

Criterios de inclusión: fueron seleccionados artículos que abordaron el enfoque del estudio como es el liderazgo en las diversas organizaciones. También fueron seleccionados artículos que se encuentren en el tiempo requerido no mayor a 5 años de antigüedad.

Criterios de exclusión: Fueron excluidos artículos que no presentaron el enfoque de la revisión de literatura. También estudio con antigüedad superior a 5 años.

### **Estrategias de Búsqueda**

La información seleccionada se dio a través de las diversas plataformas digitales como Google Académico revisando 19 artículos, de las cuales quedaron 8; Scopus 13 artículos quedando 2; Scielo 14 artículos quedando seleccionadas 2; Dialnet 5 artículos de los cuales ninguno quedó seleccionado al igual que Redalyc

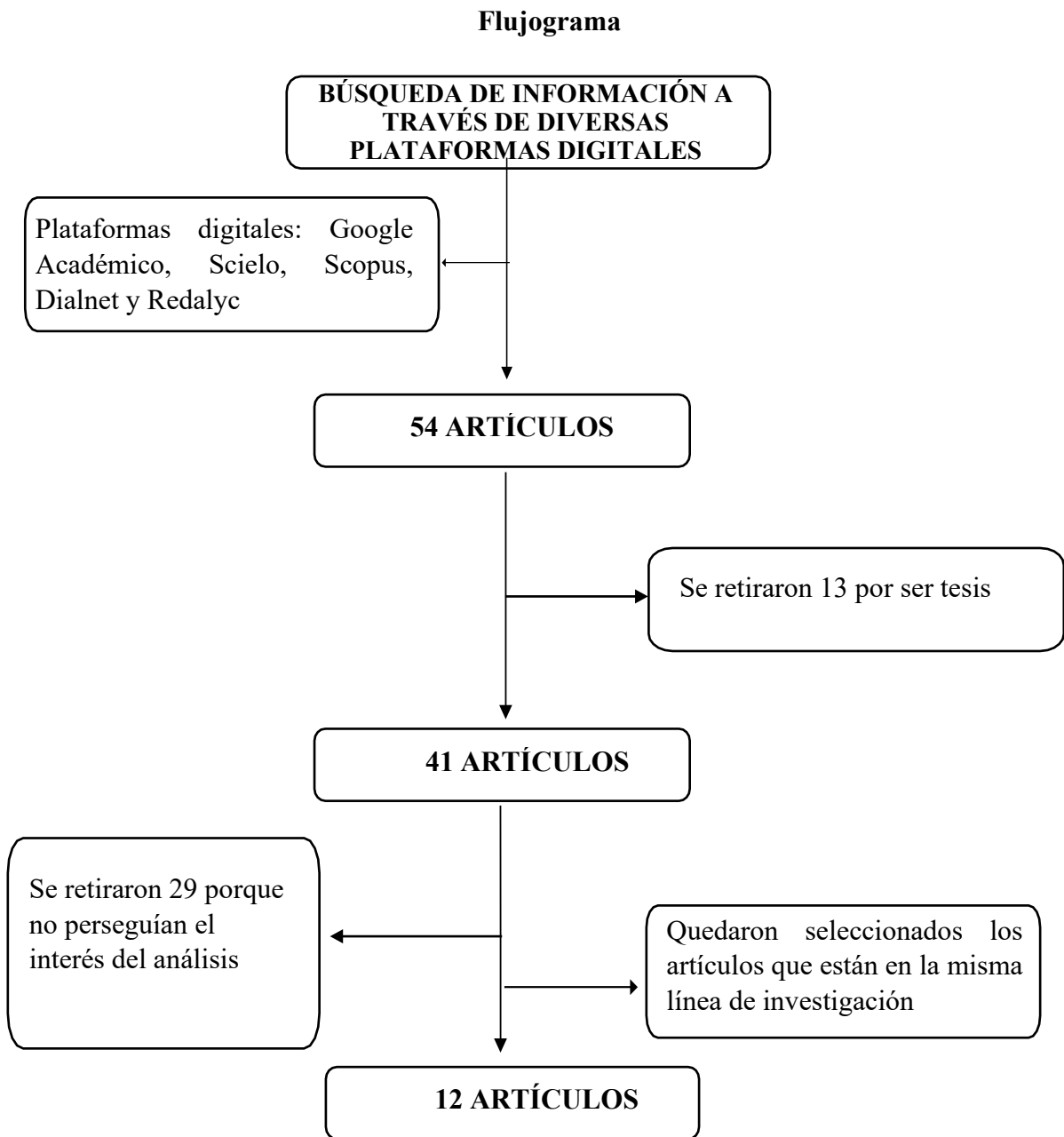
con 3 artículos; para ello se utilizó operadores booleanos con palabras clave en inglés y español, como "Liderazgo", "liderazgo transformacional", "dirección de organizaciones", "Leadership", "transformational leadership", "management of organizations"

### **Proceso de Selección de los Artículos**

El proceso de selección de los artículo de investigación se dieron bajo las orientaciones de la Declaración PRISMA 2020 sobre las publicaciones de revisiones sistemáticas con el único propósito de registrar el proceso de selección bajo el rigor de la revisión sistemática (Page et al., 2022).

Al inicio la exploración de la variable permitió observar alrededor de 54 estudios entre repositorios y revistas científicas que mencionaban la variable Liderazgo; luego aplicando el análisis minucioso y considerando los criterios de selección, fueron excluidos alrededor de 38 estudios que no perseguían el interés del análisis y fueron incluidos 12 artículos que son la base del análisis de la revisión sistemática.

**Figura 1 Proceso de selección de los estudios**



### III. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Liderazgo en la dirección de organizaciones públicas*

Nº	Autor y año	Revista	Título	Liderazgo
1	Pareja et al., (2022)	<i>Revista universidad y Sociedad</i>	Liderazgo transformacional en universidades públicas y privadas de la ciudad de Lima	El estudio señala la relevancia del liderazgo transformacional como factor determinante en la gestión de las universidades públicas y privadas, de la forma en cómo se puede gestionar los diversos aspectos administrativos e institucionales de la universidad pública y privada.
2	Rojas et al., (2021)	<i>Revista Publicando RPPH</i>	El liderazgo transformacional y la gestión financiera en una municipalidad provincial	La investigación se centró en analizar el liderazgo transformacional que permita la optimización de la dirección de una organización como parte de la gestión pública desde el enfoque financiero, donde se permita que todos los elementos de la organización puedan cumplir los objetivos o metas institucionales.
3	González et al., (2023)	<i>Acta Médica del Centro</i>	Liderazgo transformacional en gestión hospitalaria. Una revisión bibliográfica	La investigación reconocía que el liderazgo es un fenómeno que influye de manera directa en la toma de decisiones de las organizaciones y resalta que el liderazgo transformacional es fundamental en la gestión pública al momento de mostrar la capacidad de respuesta en la entidad pública como los hospitales.
4	Zambrano & Vegas, (2020)	<i>Revista Científico Profesional</i>	Liderazgo e innovación organizacional en gobiernos autónomos descentralizados. Una oportunidad para la gestión pública eficiente	El estudio contempla al líder transformacional como innovador en el sector público y como éste se desenvuelve en la gestión pública eficiente, teniendo como base la innovación en los gobiernos autónomos.
5	Roncallo & Roqueme, (2021)	<i>E-docUr</i>	Liderazgo transformacional y engagement laboral en una entidad estatal	El estudio estuvo considerado que el liderazgo transformacional promueve activamente el progreso sostenido que permite alcanzar las metas propuestas en el sector público en Colombia con engagement, es decir los compromisos y obligaciones que

				debe tener el líder en la gestión pública.
6	Hernández & Vargas, (2020)	<i>Revista Turismo Estudios y Prácticas</i>	El liderazgo transformacional y su impacto en el cambio organizacional y la comunicación interna	El estudio reconoce que el liderazgo transformacional tiene una gran participación en como el empleado se dirige a su superior, pero que no es determinante al momento de alcanzar las metas propuestas en la organización, pero que si se considera como elemento necesario en toda organización.
7	Carranza, (2020)	<i>Investigación Valdizana</i>	Transformational leadership of educational directives and commitments	La investigación tuvo como propósito determinar como el liderazgo transformacional es determinante cuando se asumen responsabilidades directivas y como este genera compromisos con el personal a cargo dentro de una organización.
8	Tirado & Heredia, (2022)	<i>Conrado</i>	Liderazgo transformacional en la gestión educativa: una revisión literaria	La investigación resalta la importancia de incorporar en la gestión o dirección de organización el liderazgo transformación de tal manera que se pueda alcanzar los objetivos que tienen establecido toda organización, que al final sí se reconoció como que el liderazgo transformacional permite el cumplimiento de las metas con involucramiento de los colaboradores u operadores de la organización.
9	Cabrera, (2023)	<i>Investigación Valdizana</i>	El liderazgo transformacional y la gestión empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022	La investigación señala que la gestión empresarial en la municipalidad forma parte de la gestión pública en el sentido que se buscan resultados que generen satisfacción bidireccional, pero que para ello es necesario contar con líderes que asuman los riesgos que pueden implicar la toma de decisiones y la capacidad de respuesta de la entidad pública.
10	Hernández, (2022)	<i>Revista de Empresa y Gobierno</i>	Liderazgo transformacional y desempeño organizacional en una Unidad de Gestión Educativa Local - Perú	El estudio identificó de qué manera el liderazgo transformacional influye en el desempeño de la organización, en el cual se pudo observar que si el liderazgo transformacional no es adecuado este se reflejaría en

			evidenciar las debilidades del desempeño organizacional.
11	Gómez, (2020)	<i>Revista Cuatrimestral "Conecta Libertad"</i>	State of the art of transformational leadership in university education
			La investigación expuso la influencia que ejerce el liderazgo transformacional en afrontar los retos que se pueden presentar en la dirección de una organización como la educación universitaria, tan compleja como extensa en el manejo de personal, por lo que se requiere un liderazgo pertinente para quienes dirijan la organización a fin de ir acorde a las exigencias de la tendencias globales de la actualidad.
12	Laredo & Alania, (2021)	<i>Gaceta Científica</i>	Transformational leadership at the Universidad Nacional del Centro del Perú, according to the perception of teachers
			La investigación se enfocó en evidenciar el nivel de liderazgo transformacional que percibían los docentes dentro de la organización universitaria, reconociendo que la dirección de la organización universitaria presentaba un nivel alto y que ello generaba un clima adecuado y de confianza entre los trabajadores de la universidad.

En la tabla 1 se aprecia de los estudios que se analizaron todos ellos reconocen la importancia del liderazgo transformacional en la dirección o conducción de las organizaciones públicas, direcciones, empresas y otros, sobre todo que un líder genera un clima de confianza y estabilidad en el personal que está bajo su responsabilidad y por ende este mejorará las condiciones de la organización.

**Tabla 2**

*Liderazgo y dirección de organizaciones públicas*

N°	Título	Metodología	Convergencia entre liderazgo y dirección
1	Liderazgo transformacional en gestión hospitalaria. Una revisión bibliográfica	Cualitativa, basada en la revisión sistemática de trabajos publicados en un periodo de tiempo de 2016 – 2021.	González et al., (2023) señalan que solo las organizaciones que apuesten por un líder transformacional podrán tener mejores resultados y que para ello es necesario también reconocer los tipos de líderes que complementen mejor con el liderazgo transformacional en la conducción de las organizaciones.
2	El liderazgo transformacional y su	Revisión bibliográfica de	Varela & Martín, (2021) indican que de los datos analizados en diversos estudios

	influencia en el sentido de pertenencia laboral. Una revisión literaria en el contexto organizacional	artículos de investigación y estudios teóricos	cuantitativos y cualitativos se visibiliza el sentido de pertenencia que promueven el liderazgo transformacional en el contexto de organizaciones
3	Transformational leadership of educational directives and commitments	Aplicó una investigación básica, descriptivo	Carranza, (2020) afirma que la dirección de es posible que movilice a los docentes en las metas propuestas si quien dirige la organización tiene cualidades de liderazgo transformacional.
4	Liderazgo transformacional en la gestión educativa: una revisión literaria	Selección de artículos relacionados a liderazgo transformacional en la gestión mediante revisión sistemática	Tirado & Heredia, (2022) reconoce de forma clara en vínculo entre liderazgo transformacional y la conducción mediante la gestión en el cumplimiento de las metas propuestas como organización.
5	Transformational leadership at the Universidad Nacional del Centro del Perú, according to the perception of teachers	Investigación de tipo básica, no experimental, transversal y descriptivo simple	Laredo & Alania, (2021) determinó que el liderazgo transformacional adecuado y positivo genera confianza, inspiración emocional, estímulo emocional y es motivacional en el personal que está bajo la dirección del líder, solo ello también permite que se puedan implementar cambios estructurales en la organización.

En la tabla 2 se puede observar según la metodología aplicada de las investigaciones los puntos que se relacionan o convergen entre el liderazgo y la dirección de organizaciones públicas con la revisión de literatura donde el punto en común es reconocer la importancia del liderazgo en la conducción de las organizaciones públicas.

#### IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La dinámica de las organizaciones requiere que sean conducidas con diligencia, responsabilidad y sobre todo con capacidad de motivar a los operadores de la organización para lograr las metas planteadas ya sea en la visión o misión de la organización, para ello es necesario que sea un distintivo del que dirige ser líder en algunas de sus formas, sino que sea capaz de generar cambios en respuesta al avance acelerado de otras organizaciones que pudiesen representar competencia en las actividades que se dirigen (Rojas et al., 2021).

Es así que en atención al objetivo propuesto de Conocer la importancia del liderazgo en la dirección de organizaciones públicas, se entiende que para asumir la dirección de las organizaciones ya sea en sectores como educación, salud, seguridad, alimentaria, transporte, etc., es imperativo que quien asuma muestre cualidades de liderar equipo y no grupos de trabajo, ya que entendiendo como propio las tareas encomendadas en las organizaciones se podrán alcanzar las acciones propuestas en los planes de trabajo, lo que se puede conocer como pertenencia laboral (Varela & Martín, 2021). Entonces, bajo ese contexto de pertenencia laboral, el líder en la organización pública debe mostrar la capacidad de generar espacios motivadores que hagan de los trabajadores aliados estratégicos para el logro de las acciones propuestas como metas organizacionales.

Asimismo, Gonzáles et al., (2023) ya reconoce que un decisor en la organización es un líder que no le teme a los retos que puedan presentar las organizaciones, pero que a su vez entiende que trabajar como jefe y no como líder no le permitirá alcanzar las metas de la organización, por ello una cualidad que debe trabajar para mantener un clima de confianza es ser mediador y resolver con diplomacia como parte de la gestión de conflictos que en toda organización se puede dar; por ello, el estudio reconoce como cualidad transformadora en un líder es ser mediador y atender los conflictos con diplomacia basada en el respeto mutuo entre los operadores de las organizaciones, así también lo reconoce Zambrano & Vegas, (2020) cuando resalta que el líder transformador garantizará un clima saludable y resiliente.

La participación activa del líder es importante en la conducción de las organizaciones así refuerza Hernández & Vargas, (2020) solo siendo parte del equipo

como parte un engranaje organizacional le dará mejores lazos de comunicación con los trabajadores; es así que en el análisis de la revisión de la literatura se coincide porque el protagonismo que puede tener líder se reflejará en la dirección de la organización, ya que el personal al ver que el líder se integra y participa de manera activa, sentirá que es parte de la organización y que las metas propuestas los alcanzan todos, para todos.

También es importante resaltar como parte de conocer el liderazgo en la dirección de la organizaciones públicas aquel que establece un clima laboral confortable en el que los trabajadores desarrollen sus actividades con compromiso (Cabrera, 2023). Por ello, en el análisis de la literatura relacionada a liderazgo y dirección de organizaciones se menciona el clima laboral también como un factor interviniente para establecer un liderazgo adecuado en la dirección de las organizaciones ya se a nivel de pequeñas o medianas empresas y con mayor razón en organizaciones de mayor extensión.

**Por lo expresado el estudio concluye en lo siguiente:**

Primero, es menester que la dirección de organizaciones públicas sea conducido por un líder que sea capaz de transformar y motivar al cambio para salir de la zona de confort que muchas veces las entidades públicas e incluso las privadas tienen establecidas a lo largo de muchos años.

Segundo, se reconoce que el líder podrá ser transformacional cuando se involucre en las actividades de la organización y que su participación se activa y no meramente administrativa o de gestión.

Tercero, la cualidad de liderazgo que tiene un conductor de las entidades públicas no le teme a tomar decisiones como parte de su responsabilidad en la dirección de la organización, ya que solo así podrá alcanzar las metas propuestas como parte de la gestión pública.

Cuarto, un líder que dirige una organización transmite el sentido de pertenencia al personal que está bajo su responsabilidad, garantizado que el compromiso sea un sello indeleble en el desarrollo de las actividades laborales.

Finalmente, el líder transformacional debe ser un visionario, capaz de asumir nuevos retos que la globalización exige de todas las organizaciones, ya que solo así se podrá mantener en vigencia operativa y competitiva dentro de la gestión pública.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Araya, & Medina. (2019). Job satisfaction and organizational climate in primary health care staff of a commune in Chile. *Revista Médica de Risaralda*, 5(2). [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0122-06672019000200157](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-06672019000200157)
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación* (ENFOQUES CONSULTING EIRL (ed.); 1ra ed). [www.tesisconjosearias.com](http://www.tesisconjosearias.com)
- Burns, J. (2012). *Leadership* (Open Road Media (ed.)).
- Burns, J., & Bass, B. (1990). *Handbook of Leadership: A survey of theory and research*.
- Cabrera, V. (2023). *El liderazgo transformacional y la gestión empresarial en la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022*. <http://hdl.handle.net/20.500.12969/3313>
- Carranza, M. (2020). Transformational leadership of educational directives and commitments. *Investigación Valdizana*, 14(2), 112–118. <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv>
- Chiquillo, J., Amaya, N., & Curiel, R. (2023). Liderazgo y clima laboral en pequeñas y medianas empresas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(103), 1295–1311. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.103.23>
- Gómez, S. (2020). State of the art of transformational leadership in university education. *Revista Cuatrimestral "Conecta Libertad,"* 4(1), 75–81. <https://revistaitsl.itslibertad.edu.ec/index.php/ITSL/article/view/114>
- González, A., Oblitas, S., Mosqueira, R., & Heredia, F. (2023). Liderazgo transformacional en gestión hospitalaria. Una revisión bibliográfica. *Acta Médica Del Centro*, 17(4), 819–834. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2709-79272023000400819&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2709-79272023000400819&script=sci_arttext&tlng=en)
- Hernández, H. (2022). Liderazgo transformacional y desempeño organizacional en una Unidad de Gestión Educativa Local - Perú. *Gestionar: Revista de Empresa y Gobierno*, 3(2), 7–16. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.02.001>
- Hernández, M., & Vargas, M. (2020). EL liderazgo transformacional y su impacto en el cambio organizacional y la comunicación interna. *Revista Turismo Estudios y Prácticas*, 9(1), 01–05. <http://natal.uern.br/periodicos/index.php/RTEP/index>
- Laredo, R., & Alania, R. (2021). Transformational leadership at the Universidad Nacional

- del Centro del Perú, according to the perception of teachers. *Gaceta Científica*, 7(3), 121–128. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.3.1155>
- Leal, M., & Arias, B. (2021). Liderazgo ético para el fortalecimiento de una cultura organizacional en las Pymes. *Podium*, 40, 21–40. <https://doi.org/10.31095/podium.2021.40.2>
- MINEDU. (2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo*. [http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf)
- Moreno, R. (2020). El liderazgo transformacional. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 2(3), 22–40. <https://iieakoinonia.org/ojs3/index.php/gestioep/article/view/22>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de tesis* (Ediciones de la U (ed.); 5ta ed.). chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf)
- Page, M., McKenzie, J., Bossuyt, P., Boutron, I., Hoffmann, T., Mulrow, C., Shamseer, L., & Tetzlaff, J. (2022). Declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas. *Revista Española de Cardiología*, 74(9), 790–799. <https://doi.org/10.1016/j.recesp.2021.06.016>
- Pareja, L., Dávila, R., Portillo, H., & Velarde, L. (2022). Liderazgo transformacional en universidades públicas y privadas de la ciudad de Lima. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 211–219. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202022000200211&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202022000200211&script=sci_arttext)
- Quispe, A., Hinojosa, Y., Miranda, A., & Sedano, A. (2021). Serie de redacción científica: Revisiones Sistemáticas. *Revista Del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 14(1), 94–99. <https://doi.org/10.35434/rmhnaaa.2021.141.906>
- Rojas, C., Calderón, P., Moscoso, K., & Nieva, M. (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>
- Rojas, O., Vivas, A., Mota, K., & Quiñonez, J. (2020). Transformational leadership from the perspective of humanist pedagogy. *Sophia, Colección de Filosofía de La Educación*, 28(1), 237–262. <https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>

- Roncallo, A., & Roqueme, L. (2021). *Liderazgo transformacional y engagement laboral en una entidad estatal* [Universidad del Rosario]. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/32488>
- Rondón, K. (2024). Liderazgo transformacional para la gestión del talento humano, en educación media general. *Aula Virtual Generando Conocimiento*, 5(11), 68–86. <http://www.aulavirtual.web.ve>
- Tapia, Z., & Antequera, J. (2020). Transformational leadership and its impact on managerial decision making in companies. *Ad-Gnosis*, 9(9), 119–134. doi:10.21803/adgnosis.9.9.443
- Tirado, M., & Heredia, F. (2022). Liderazgo transformacional en la gestión educativa: una revisión literaria. *Conrado*, 18(85), 246–251. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442022000200246&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442022000200246&script=sci_arttext&tlng=en)
- Varela, N., & Martín, G. (2021). El liderazgo transformacional y su influencia en el sentido de pertenencia laboral. Una revisión literaria en el contexto organizacional. *Nova Rua*, 13(12), 85–103. <http://dx.doi.org/10.20983/novarua.2021.22.5>
- Vargas, M., & Gómez, K. (2021). Liderazgo transformacional y su impacto en la transferencia de conocimiento y el desempeño operativo en el contexto de la industria automotriz. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 90, 11–26. <https://doi.org/10.21158/01208160.n90.2021.2850>
- Vargas, R. (2022). *Programa de liderazgo transformacional para mejorar la gestión administrativa del área de desarrollo social de la municipalidad distrital de Aramango* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78651>
- Vásquez, M., Inostroza, R., & Acosta, H. (2021). Transformational Leadership: Its impact on the Organizational Trust, Work Engagement and Job Performance in Millennial Workers in Chile. *Revista de Psicología*, 30(1), 1–17. <http://dx.doi.org/10.5354/0719-0581.2021.55066>
- Vilasmil, M., Romero, F., & Socorro, C. (2021). Liderazgo ético en la gestión pública municipal del estado Zulia, Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(2), 199–216. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7927659>
- Zambrano, M., & Vegas, H. (2020). Liderazgo e innovación organizacional en gobiernos autónomos descentralizados. Una oportunidad para la gestión pública eficiente. *Polo*

*Del Conocimiento: Revista Científico-Profesional*, 5(7), 799–818.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7554396>

## ANEXOS

### Anexo 1: Reporte de Turnitin

