



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

“Liderazgo directivo y planificación estratégica en el personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020”

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Mogrovejo Barra Deysi (ORCID: 0000-0001-5617-6214)

ASESOR:

Dr. Beraun Beraun Emil Renato (ORCID: 0000-0003-1497-6613)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Doy gracias a Dios por darme la vida la esperanza y la sabiduría.

Para Hugo Mogrovejo, tía, todos mis hermanos y amistades por su constante apoyo.

A mi maestro Emil Beraun Beraun por su exigencia constancia.

Para mis maestros de la prestigiosa casa de estudios por apostar por la superación de las personas de Madre de Dios y del país.

Deysi.

AGRADECIMIENTO

A mi casa de estudios por la formación que me ha dado en esta maestría.

Para mi asesor un abrazo fraterno por su constante exigencia en cada etapa del desarrollo de mi investigación.

Cada uno de los seres humanos que brillaron dándome su apoyo para arribar a la meta trazada.

La autora.

ÍNDICE DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	12
1.1. Problema de investigación	14
1.1.1. Problema general.....	14
1.1.2. Problemas específicos.....	14
1.2. Objetivos	14
1.2.1. Objetivo general	14
1.2.2. Objetivos específicos	14
1.3. Hipótesis.....	15
1.3.1. Hipótesis general	15
1.3.2. Hipótesis específicas.....	15
CAPÍTULO II.....	17
MARCO TEÓRICO	17
2.1. Antecedentes.....	17
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	17
2.1.2. Antecedentes nacionales	20
2.1.3. Antecedentes regionales.....	22
2.2. Liderazgo.....	25
2.2.1. Liderazgo directivo.....	26
2.2.2. Cualidades del liderazgo	27
2.2.3. Establecimiento organizacional.....	34
2.2.4. Desarrollo personal	35
2.2.5. Rediseño organizacional	37
2.2.6. Planificación estratégica.....	38
2.2.7. La misión.....	39

2.2.8.	La visión	40
2.2.9.	Los valores.....	41
2.2.10.	Los objetivos.....	42
2.2.11.	La implementación del plan	43
2.3.	Definición de términos.	44
CAPÍTULO III.....		47
METODOLOGÍA		47
3.1.	Tipo y diseño de investigación.....	47
3.2.	Diseño de la investigación.....	48
3.3.	Variable y Operacionalización	49
3.4.	Población muestra y muestreo	53
3.4.1.	Población.....	53
3.4.2.	Muestra.....	54
3.4.3.	Muestreo	54
3.5.	Técnica e instrumento de recolección de datos	54
3.6.	Procedimientos.....	55
3.7.	Métodos de análisis de datos	55
3.8.	Aspectos éticos.....	55
CAPÍTULO IV		57
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN		57
4.1.	Análisis de resultados.	57
4.1.1.	Confiabilidad y validación del instrumento.....	57
4.1.2.	Técnica del alfa de Cronbach	58
CAPÍTULO V		88
DISCUSIÓN		88
CONCLUSIONES		91

RECOMENDACIONES.....	93
----------------------	----

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: <i>Variable y Operacionalización</i>	49
TABLA 2: Población.....	53
TABLA 3: Muestra.....	54
TABLA 4: Confiabilidad del instrumento.....	57
TABLA 5: <i>Validación del instrumento</i>	58
TABLA 6: Descriptores para la variable liderazgo directivo.....	59
TABLA 7: Descriptores para la dimensión cualidades de liderazgo.....	59
TABLA 8: <i>Descriptores para la Dimensión Establecimiento direccional</i>	60
TABLA 9: <i>Descriptores para la dimensión desarrollo de personas</i>	60
TABLA 10: Descriptores para la dimensión rediseño de la organización.....	61
TABLA 11: Descriptores para la variable planificación estratégica.....	61
TABLA 12: Descriptores para la dimensión visualización organizacional.....	62
TABLA 13: Descriptores para la dimensión valores personales.....	62
TABLA 14: Descriptores para la dimensión objetivos estratégicos.....	63
TABLA 15: Descriptores para la dimensión implementación de planes.....	63
TABLA 16: Descriptores para la dimensión evaluación de resultados.....	63
TABLA 17: Resultados para la variable liderazgo directivo susdimensiones.....	64
TABLA 18: Tabla de frecuencia de la variable liderazgo directivo.....	66
TABLA 19: Tabla de frecuencia de la dimensión cualidades de liderazgo.....	67
TABLA 20: Tabla de frecuencia de la dimensión establecimiento direccional.....	68
TABLA 21: Tabla de frecuencia de la dimensión desarrollo de personas.....	69
TABLA 22: Tabla de frecuencia de la dimensión rediseño de la organización.....	70
TABLA 23: Resultados para la variable planificación estratégica y sus dimensiones.....	71
TABLA 24: Tabla de frecuencia de la variable planificación estratégica.....	73
TABLA 25: Tabla de frecuencia de la dimensión visualización organizacional.....	74
TABLA 26: Tabla de frecuencia de la dimensión Valores personales.....	75
TABLA 27: Tabla de frecuencia de la dimensión objetivos estratégicos.....	76
TABLA 28: Tabla de frecuencia de la dimensión implementación de planes.....	77
TABLA 29: Tabla de frecuencia de la dimensión evaluación de resultados.....	78

TABLA 30: Estadísticos descriptivos para la variable liderazgo directivo y sus dimensiones	79
TABLA 31: Estadísticos descriptivos para la variable planificación estratégica y sus dimensiones	
.....	80
TABLA 32: Correlación entre las variables liderazgo directivo y planificación estratégica	81
TABLA 33: Correlación entre la variable liderazgo directivo y la dimensión visualización organizacional.....	82
TABLA 34: Correlación entre la variable liderazgo directivo y la dimensión valores personales	83
TABLA 35: Correlación entre la variable: Liderazgo directivo y la dimensión objetivos estratégicos	84
TABLA 36: Correlación entre la variable liderazgo directivo y la dimensión implementación de planes.....	85
TABLA 37: Correlación entre la variable: Liderazgo directivo y la dimensión evaluación de resultados.....	86

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>FIGURA 1: Liderazgo directivo</i>	66
FIGURA 2: Cualidades de liderazgo.....	67
FIGURA 3: Establecimiento direccional.....	68
FIGURA 4: Desarrollo de personas.....	69
FIGURA 5: Rediseño de la organización.....	70
<i>FIGURA 6: Planificación estratégica</i>	73
FIGURA 7: Visualización organizacional.....	74
FIGURA 8: Valores personales.....	75
FIGURA 9: Objetivos estratégicos.....	76
FIGURA 10: Implementación de planes.....	77
FIGURA 11: Evaluación de resultados.....	78

RESUMEN

El trabajo lleva por título: “Liderazgo directivo y planificación estratégica en el personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020”. Que tuvo el propósito de Determinar la influencia del liderazgo directivo en la planificación estratégica del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Se aplicó una investigación básica, descriptiva correlacional con una muestra de 58 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Llegando a concluirse que Existe una influencia significativa del liderazgo directivo en la planificación estratégica del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, En la Tabla 32, el p-valor = 0,000 es inferior al nivel de significancia (0,05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna H1: lo que indica que existe correlación entre las variables: Liderazgo directivo y planificación estratégica. Siendo su coeficiente de correlación de Spearman de 0,653.

Palabras clave: Liderazgo directivo, planificación estratégica, cualidades de liderazgo y visualización organizacional.

RESUME N

The work is entitled: “Executive leadership and strategic planning in the administrative staff of the National Amazonian University of Madre de Dios, 2020”. That had the purpose of determining the influence of directive leadership in the strategic planning of the administrative staff of the National Amazonian University of Madre de Dios.

A basic, descriptive correlational research was applied with a sample of 58 administrative workers from the Amazon University.

Concluding that there is a level of incidence of directive leadership in the strategic planning of the administrative staff of the National Amazonian University of Madre de Dios, In Table 32, the $p\text{-value} = 0.000$ is lower than the level of significance (0,05), the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis H1 is accepted: indicating that there is a correlation between the variables: Executive leadership and strategic planning. Being its Spearman correlation coefficient of 0,653.

Keywords: Executive leadership, strategic planning, leadership qualities and organizational visualization.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial el liderazgo directivo es necesario y vital para las organizaciones e Instituciones Educativas, donde se genere un clima laboral bien sea optimo o negativo, ya que influyen directamente y terminantemente en el trabajo del personal, quienes son los que tienen un contacto de manera constante y directa con los usuarios, por esta razón se sostiene que el liderazgo directivo también ayuda, aporta y fortalece la motivación del personal.

Según (Anderson, 2010, P. 14), Menciona que: “es comprometerse y ejecutar prácticas que desarrollen el liderazgo directivo en las tres variables: la motivación del sr. humano, la condición de trabajo en las cuales se desempeñan y sus habilidades y capacidades profesionales”.

En el Perú el liderazgo directivo en las universidades representa una gran demanda laboral, debido a que cada vez más se está exigiendo una directriz de liderazgo transformacional, que deben ser implementado en los directivos y gerentes para garantizar el servicio organizacional, comenzando con la evolución de los modelos laborales, desarrollo administrativo, hábitos de desempeño laboral, y sobre todo que genere motivación en los trabajadores del área administrativa, con el fin de que se cumplan de manera exitosa los procesos de desempeño laboral, siempre y cuando estos sean cómodos y adaptables según las actuales exigencia del mundo moderno.

Para la (Armijo, Marianela, 2009 P.5), Indica que la planificación estratégica: “Es aquel instrumento que hace posible el poder tomar decisiones en la organización en la actualidad y para eventos posteriores para encontrarse adecuados ante los nuevos retos y cambios a la demanda que consignan los entornos y ser eficiente y eficaz en la calidad de servicios y bienes

que promueven”.

La planificación estratégica del personal es un aspecto de gran utilidad que sirve para todos los momentos de la vida, entre ellas podemos mencionar, en lo personal, educacional y laboral, ya que es un factor que tiene la capacidad de poder concentrar toda la energía que tenemos para impulsarnos a alcanzar y lograr nuestros objetivos y metas.

En Puerto Maldonado se encuentra la “Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios”, que exige liderazgo directivo adecuado a su realidad educativa superior, donde es indispensable que exista un trabajo solidario y éxitos en todos sus componentes, por tal motivo, es importante conocer y determinar cuáles son los factores de liderazgo directivo en la Universidad Nacional Amazónica, con el propósito fundamental de poder mejorar la planificación del personal administrativo.

Cuando existe liderazgo directivo adecuado, los trabajadores se sentirán motivados a realizar sus actividades de la mejor manera, a través de la planificación que tiene la destreza de poder orientar, activar, dinamizar y sobre todo mantener la planificación de todo el personal, con el fin de que cumplan con sus objetivos esperados.

Es importante mencionar que, en muchas ocasiones en la “Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios”, no ha existido un adecuado liderazgo directivo, por muchos factores y dificultades.

El líder que gestiona la Universidad tiene que estar muy pendiente en los diferentes cambios que se pueden presentar dentro de institución, con el fin de mantener la armonía de todo el personal administrativo.

1.1. Problema de investigación

1.1.1. Problema general

¿Cuál es la influencia del liderazgo directivo en la planificación estratégica del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios?

1.1.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la influencia del liderazgo directivo en la visualización organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020?
- ¿Cuál es la influencia del liderazgo directivo en los valores del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020?
- ¿Cuál es la influencia del liderazgo directivo en los objetivos estratégicos del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020?
- ¿Cuál es la influencia del liderazgo directivo en la implementación de planes del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020?
- ¿Cuál es la influencia del liderazgo directivo en la evaluación de resultados del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Determinar la influencia del liderazgo directivo en la planificación estratégica del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

1.2.2. Objetivos específicos

- Determinar la influencia del liderazgo directivo en la visualización organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020.

- Determinar la influencia del liderazgo directivo en los valores del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020
- Determinar la influencia del liderazgo directivo en los objetivos estratégicos del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020
- Determinar la influencia del liderazgo directivo en la implementación de planes del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020
- Determinar la influencia del liderazgo directivo en la evaluación de resultados del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020

1.3. Hipótesis

1.3.1. Hipótesis general

Existe una influencia del liderazgo directivo en la planificación estratégica del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

1.3.2. Hipótesis específicas

- Existe una influencia significativa del liderazgo directivo en la visualización organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020
- Existe una influencia significativa del liderazgo directivo en los valores del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020

- Existe una influencia significativa del liderazgo directivo en los objetivos estratégicos del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020
- Existe una influencia significativa del liderazgo directivo en la implementación de planes del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020.
- Existe una influencia significativa del liderazgo directivo en la evaluación de resultados del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Para (Salamanca Guerrero, 2019) en la tesis: “Instrumentos de planeación estratégica aplicables a la gestión del talento humano administrativo en universidades públicas colombianas, caso Universidad Nacional de Colombia”. Tuvo como objetivo: “Diseñar una propuesta de aplicación de instrumentos que complementen la planeación estratégica del talento humano administrativo de la Universidad Nacional de Colombia”. Tuvo una Metodología que abordó por medio de un estudio de clase descriptiva. Concluyendo en que los gerentes públicos deben de tomar conciencia en poner y adquirir prácticas sobre el pensamiento estratégicos, mediante los procesos de planeación, sin embargo estos no se encuentran involucrados en las decisiones públicas, debido a que son consideradas como una pérdida de recursos y de tiempo. La planeación estratégica son procesos que tienen un gran impacto significativo y positivo, en mejorar la alineación y el comportamiento de los distintos niveles que existen dentro de la organización, como también tiene la capacidad de poder ayudar a los directivos a mejorar cada vez más sus compromisos y conocimientos aumentando la posibilidad del éxito.

Es decir, que es necesario que los gestores de la universidad estén claramente comprometidos con la planificación estratégica, y además su labor debe ser comprometer a sus los grupos de labores al alcance de la meta y los propósitos encaminados.

(Rodríguez Molina, 2019) En la tesis: "Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza". Cuya finalidad era la de: "Describir y analizar los procedimientos e instancias de retroalimentación y autoevaluación utilizados en la supervisión del currículum." Metodología: El estudio aplicó un enfoque cualitativo de tipo descriptivo. Concluyendo que: El liderazgo en los centros de educación pueden ser de gran determinación para el aprendizaje de los alumnos, pero sin embargo estos no se encuentran relacionados de manera directa con los alumnos, sino con el personal docente de las I.E, debido a que estos cuentan con una relación laboral con los líderes educativos de estas instituciones, actualmente se tiene la existencia de 2 clases de liderazgo en la I.E entre las cuales mencionamos: El que se encuentra centrado a la administración de la I.E. y el otro es el currículum. El líder pedagógico es aquel que se encarga de la gestión curricular educativa, como también cuenta con la relevancias necesarias en todas las aportaciones por medio del centro de estudios, profesores y el alumnado en general, cuenta con la capacidad de abrir focos de investigaciones y estudios, con el propósito de perfeccionar, desarrollar a todos los agentes que sean significativos y esenciales dentro de la institución.

Rodríguez, claramente especifica la necesidad de avanzar a nivel de la gestión pedagógica y de gestión administrativa a través del liderazgo, del gestor de la institución implicando a los otros agentes educativos, con el fin de mejorar la calidad educacional.

(Salvador, Morales Zulema Grissel, 2016) En la tesis: "La planificación estratégica en la administración educativa para diseño de plan de seguimiento". Objetivo: "Determinar la influencia de la planificación estratégica en la gestión administrativa mediante investigaciones de cambio, para diseñar un plan de seguimiento". La Metodología

aplicada para este estudio fue de un enfoque cuantitativo. De acuerdo con las conclusiones: Es recomendable que los directivos de las instituciones deben de implementar las soluciones necesarias propuestas en el estudio, con el fin de que se dé la solución planteada, con todos aquellos colaboradores, para que tengan el conocimiento necesario de los problemas que se detectaron en la investigación, para que conozcan todos los mecanismos para mejorar los puntos planteados.

Este investigador planteo su la propuesta que se implementó para evaluar los resultados con el fin de verificar las mejoras de cumplimiento de la totalidad de funciones que se encuentran con disposición durante las planificaciones, con el fin de mejorar también el despacho, los tiempos de atención, la calidad, y el monitoreo de las actividades educativas, estos aspectos considera el son cruciales en un gestión de excelencia.

(Guadamuz López, 2015), Indica en la tesis “Influencia del Liderazgo en la Gestión Administrativa de la dirección del Instituto Héroes y Mártires de la Reforma del turno matutino, en el municipio de Masaya, departamento de Masaya, en el II semestre del año 2015”. Cuyos objetivos: “Valorar la influencia del Liderazgo en la Gestión Administrativa de la dirección del Instituto Héroes y Mártires de la Reforma del turno matutino, municipio de Masaya, departamento de Masaya en el II semestre del año 2015.” Trabajó una metodología: “El tipo de enfoque de este estudio es cuantitativo con implicaciones cualitativas”. Llegando a concluir en que equipo directivo debe Tomar las decisiones oportunas y efectivas. Que realicen los liderazgos democráticos, teniendo el propósito contar con la administración por excelencia. Debe de considerar la totalidad de criterios por parte de todo el centro educativo, encaminada a la ejecución y elaboración de los proyectos y planes de la institución, con el fin de facilitar la coordinación e

integración de los representantes de familia, alumnos y docentes. Realizar la ejecución y planificación de las gestiones y proyectos en aquellas necesidades que son evidentes, como lo es la falta de mejoramiento de los pupitres, servicios sanitarios, áreas recreativas entre otras. Los docentes: Que participen en la ejecución de los proyectos y gestiones. Que tengan la capacidad de poder participar en todas las capacitaciones que ofrece el MINEDU y el equipo directivo de la institución”, con el fin de actualizar los mismos. Los estudiantes: Que puedan hacer el buen uso de salas Tics, y todo el equipo que se encuentra, estas gestiones son útiles para brindar la mejor atención a los alumnos.

Explica el investigador que es necesario hacer que existe un liderazgo democrático en las instituciones, pues esto beneficia tremendamente a la gestión y permite la participación de todos los componentes sin discriminación.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Para (Quezada, García Sonia, 2018), Presenta un estudio intitulado: “El liderazgo estratégico del director y el éxito institucional del programa de tecnología educativa de la universidad nacional de Trujillo - 2016”. Tuvo como objetivo: “Determinar el grado de influencia que existe entre el liderazgo estratégico del director y el éxito institucional del Programa de Tecnología Educativa de la UNT, 2016”. Planteando una metodología que presenta un enfoque cuantitativo el cual es el proceso secuencial y probatorio, a partir de las ideas, se procede al planteamiento de la hipótesis y luego que se delimitan se pasa a la derivación de las preguntas y el objetivo se revisan las fuentes teóricas y se elabora el marco teórico. Finaliza indicando que el liderazgo estratégico es de suma importancia para obtener el éxito en las instituciones, siempre que el líder tenga conocimientos

amplios sobre las normas, reglas y leyes educativas que serán aplicadas en diferentes situaciones o eventos.

Este investigador claramente nos muestra que su investigación determinó que existe una gran influencia en el liderazgo estratégico que tiene el director, con los programas educativos de la institución, como también en el cumplimiento de los objetivos, el fortalecimiento de la identidad educativa institucional y las relaciones interpersonales, con el fin de alcanzar un éxito adecuado, para su institución.

(Justiniano, Esteban Lidia, 2018) En la tesis: “Liderazgo directivo en las instituciones educativas de zona urbana en el Distrito De José Crespo y Castillo”. Tuvo como objetivo: “Conocer el nivel de liderazgo que presentan los directores de las instituciones educativas del nivel primario de la zona urbana del distrito de José Crespo y Castillo”. Planteando una metodología el estudio de tipo aplicado y con un nivel descriptivo. Concluyendo que Los directores tienen que realizar diferentes cursos para actualizar las metas que existen en la realidad, como también en los diversos, valores, anhelos, creencias, pasión y manera de actuar y pensar, para ofrecer una mejor calidad de liderazgo.

Por lo cual, estos investigadores recomienda a los líderes educativos que realcen capacitaciones continuas que estén vinculadas con la administración educativa y el liderazgo, con el fin de ofrecer y brindar un mejor servicio donde se desarrollan sus actividades educativas. También se les recomienda a los directores que no pueden basarse solamente en el proceso administrativo, ya que deben contar con la iniciativa de guiar a los educadores a buscar y realizar nuevos métodos de enseñanzas.

Para (Oré Baca, 2018) En la investigación: “Liderazgo directivo y la gestión administrativa en la institución educativa Simón Bolívar del Distrito de Chamaca, Chumbivilcas, Cusco 2017”. Tuvo como objetivo: “Determinar en qué medida se relaciona el liderazgo del director y la gestión administrativa en la institución educativa Simón Bolívar del Distrito de Chamaca, Chumbivilcas, Cusco 2017”. Planteando una metodología de clase cuantitativa puesto que se aplican herramientas estadísticas para procesar la información y se utilizan las estadísticas descriptivas e inferenciales. Concluyendo que se determinó que los directivos de la I.E, deben de capacitarse en relación al tema de liderazgo educativo, como también sobre cómo implementar las estrategias de motivación, ya que es un tema de gran importancia para la convivencia entre el directos, personal administrativo y docentes, para que sientan seguridad y confianza, para que estos puedan conseguir la integración, superación y desenvolvimiento sin tener muchas dificultades en los procesos sociales. Los directivos son aquellos que deben de contar con la disposición de poder encaminar a la administración de una entidad, esto se encuentra relacionado al desarrollo ambiental, la visión y la convivencia del grupo de trabajo, trayendo la innovación, participación y habilidad creativa, con el fin de obtener un proceso de información adecuado, como también el solucionar y planificar en los diferentes problemas, para llegar a la negociación y generar compromisos, a través de un liderazgo participativo.

2.1.3. Antecedentes regionales.

Para (Macahuachi Guerra, 2017), En la tesis: “*Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa inicial nuestra señora de la esperanza del distrito de*

Tambopata Puerto Maldonado - 2016". Tuvo la finalidad de: "Determinar el nivel de relación que existe entre la percepción del liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Nuestra Señora de la Esperanza de Puerto Maldonado - 2016". Planteando una metodología "Método cuantitativo. Hipotético deductivo". Concluyendo que el liderazgo es considerado importante en la "I.E. Nuestra Señora de la Esperanza", para trabajar en las mejoras educativas para la institución y seguir creciendo. Así mismo los liderazgos democráticos de los profesores de dicho centro educativo tienden a la preferencia de los liderazgos coercitivos, ya que estos tienen influencia rara vez de mayor eficacia a la mejoras en los desempeños de los profesores. Los liderazgos benevolentes, son de la misma manera de igual importancia y se encuentra vinculado a los desempeños en el ambiente de trabajo. Un líder que en todo momento se debe de preguntarse de manera constante es que el grupo de labores tenga que darse de manera permanente con el propósito de evadir una no adecuada tranquilidad del entorno del trabajo. Añadir a los futuros estudios que puedan corroborar la investigación para mejorar el perfil docente, debido a los directores que son cuestionados por no llevar un clima laboral adecuado.

Las autoras explican la necesidad de establecer el liderazgo en las instituciones educativas, pues creen que es un medio efectivo para crecer institucionalmente.

Para (Sevillanos Tacoma, 2017) En la tesis: "*Liderazgo directivo y el desempeño docente en la I.E La Pastora - Madre de Dios - 2016*". Tuvo como finalidad: "Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la I.E La Pastora - Madre de Dios - 2016". Planteando una metodología que se basa en un estudio

de tipo científico descriptivo explicativo. Concluyendo que en esta institución se evidencia que la correlación es moderada, por lo que es necesario que el gestor de la institución educativa asume el liderazgo transformacional, para que el cuerpo de maestros se identifique con él, y asuman el compromiso en la mejora de su desempeño docente, además se estimulen por esa labor comprometida con la institución, lo que repercute en su labor profesional. Por otra parte, es necesario que el líder de la institución, incida en el desarrollo de los profesionales con que cuenta, atenderlos y escuchar su problemática, de esta manera se genere estrategias, de interrelaciones personales, a través de salidas de campo y trabajo en equipo. Finalmente, las interrelaciones sociales son relevantes en este estudio, que indica considerar a los maestros como una gran familia unida y sólida, generando valores que hará que crezcan todos.

(Moron Huarca, 2017), En su investigación: “Liderazgo docente y disciplina de los estudiantes de segundo grado de secundaria de la I.E.B.R. Javier Heraud de Tambopata – 2017”. Tuvo como objetivo: “Determinar la relación que existe entre el liderazgo docente y disciplina de los estudiantes del segundo grado de secundaria de la I.E.B.R. Javier Heraud de Tambopata – 2017”. Planteando una metodología basada en la investigación científica descriptiva explicativa de clase descriptivo correlacional. Concluyendo que la disciplina y el liderazgo docente se encuentran ligados, es decir que existe una relación muy significativa, por tal motivo permite poder dar una recomendación a cada uno de los profesores a que tengan una mejor preparación sobre estos temas, con el fin de poder mejorar cada vez más la disciplina de todos los estudiantes, debido a que ellos creen en los líderes para lograr eficacia y eficiencia en las actividades y labores del profesos. Se

torna de suma importancia que la gran parte de los profesores consideren tener un enfoque significativo en implementar los límites disciplinarios, estos son de gran utilidad y son necesarios para tomar acciones dentro de la I.E, aunque muchas veces estas instituciones se encuentran desorientadas en las normas educativas. El docente debe de estar siempre preparado para implementar las diferentes estrategias de disciplinas, siempre colocándolo en un enfoque de líder dentro del aula, desde el inicio de las actividades hasta culminar el año educativo escolar.

2.2. Liderazgo.

El liderazgo es aquel que representa a un conjunto de habilidades directivas y gerenciales, se encuentra ejercido por una persona capaz de influir de manera positiva a las demás personas, con el fin de que el equipo laboral logre los objetivos y metas propuestas.

(Garbanzo & Orozco, 2010 P.19), Mencionan que: los centros educativos requiere de un adecuado liderazgo con el propósito de volver a diseñar nuevos tipos de un aumento de autonomías institucionales y las administraciones modernas para cada circunstancia determinada, de tal modo que haga posible a las entidades el poder fortalecer la oferta académica.

Demostrando que el liderazgo es la habilidad y capacidad que pueden tener el individuo para interrelacionarse, debido a que puede llegar a determinar las habilidades sociales, como lo son las relaciones interpersonales, poder inspirar al desarrollo personal, entre otros.

(De los santos, 2018 P.2-3) Menciona que: los liderazgos son una temática que en la actualidad se han fomentado y en gran parte se ha convertido en un hecho de gran

importancia. Este autor también menciona que: los liderazgos consisten en la comunicación de la posibilidad y acción a todo el personal de un modo claro y sencillo. De tal modo que si los individuos pueden comprender tal comunicado se vuelve posible la realización de las actividades de manera exitosa. Esto quiere decir que los liderazgos son una función que domina un individuo, el cual es distinguido del resto, también es aquel que puede tomar las decisiones acertado en un grupo, organización y equipo, que se encuentren inspirados en participar para obtener la meta u objetivo deseado.

(Díaz, 2018, P.73), Indica que: “En el escenario organizacional, el liderazgo es considerado un medio para las ventajas competitivas a la escala que el líder debe de ser capaz de dar un impacto sobre los desempeños individuales y colectivos, fomentando hacia la productividad y las competencias institucionales.

Por lo que nos quiere decir, que es de gran importancia entender que el liderazgo es como una elemento o factor dinámico, que requiere se contextualizado mediante las exigencias organizacionales, en el momento histórico que ocurre en su entorno.

2.2.1. Liderazgo directivo.

El liderazgo estratégico de origen pragmático del liderazgo en las organizaciones y empresas públicas, el cual se orienta a resultados contrarios a las orientaciones existentes, que está orientado a lo individual u organizacional.

(Aldana, 2019 Parr.1) Menciona que El liderazgo directivo: tiene influencia directa sobre el alcance de tener una educación de calidad, un elemento que posibilita aquello es la tenencia de los liderazgos directivos eficaces, asertivos, democráticos, participativos, en la que están involucrado los profesores en las planificaciones de los trabajos activos y

protagónicos. Tal autor también menciona que: cuando estos tipos de liderazgos se hacen presentes, las organizaciones se encuentran orientadas a la calidad, cuando los directores desarrollan otras modalidades, la calidad en las gestiones de la educación de calidad se descompone y alejan los resultados esperados en conseguir una educación de calidad.

Para la autora las personas humanas de manera natural tiene inteligencia y luchan entre sí por mejorarse cada día, apareciendo un líder con liderazgo directivo, que busca el dialogo y la reconciliación para absolver el problema, favoreciendo así la cohesión institucional.

El líder directivo tiene un conjunto de valores y habilidades como las habilidades, conocimientos y actitudes que les permiten cumplir a los encargados de la dirección con responsabilidades, absolver conflictos para una mejorar el desarrollo de la institución.

(Muñoz, 2014 parr 3) Establece que: “es aquel individuo que posee la capacidad de encaminar a su grupo hacia la consecución de los propósitos y finalidades permitiendo que se mejoren el aprendizaje educativo, proporcionan orientaciones y ejercen influencias en su grupo; es aquel que presenta la capacidad de poseer: conocimiento, comunicación, convencimiento, construcción de sentidos y proposición de un destino común.

El liderazgo directivo es una persona como mucha comunicación, dar información para que los empleados estén informados de sus derechos y deberes de que hacer. De esta manera los empleados son guiados de manera sencilla, contundente y precisamente.

2.2.2. Cualidades del liderazgo.

Las cualidades del liderazgo se obtienen a través del líder encargado, siempre y cuando este cumpla sus funciones y actividades de una manera adecuada, respetuosa y con éxito siempre siendo un líder transparente en sus decisiones, con el fin de que no exista descontento por los demás empleados.

(Asnai, 2020 Parr 1-8) Indica que: el propósito de un buen liderazgo es la consecución de que el grupo pueda trabajar de modo más eficiente de manera individual y colectiva, la presencia de cada uno es importante para el funcionamiento de cada organización.

En varias circunstancias las cualidades del liderazgo puede llegar a ser una tarea que significa un auténtico reto, debido a que el equipo de trabajo siempre se encuentra formado por un grupo de personas heterogéneas, es decir, cuentan con conocimientos e intereses propios y referenciados.

(Asnai, 2020 Parr 1-8) Menciona que: una persona con una buena capacidad de liderazgo tiene que velar por la defensa de la independencia de los trabajadores, brindando su apoyo en la utilización de todas sus capacidades y de manera creativa en la estimulación de las emociones que poseen para poder desarrollar un buen grupo de trabajo.

Entre las cualidades del liderazgo se encuentran en que el líder, tiene la capacidad y potestad de defender a los empleados, mediante el apoyo continuo que le permita establecer un mejor equipo de trabajo.

Entre las cualidades del liderazgo podemos mencionar: Según (Asnai, 2020 Parr 1-8)

Es importante tener en cuenta que un líder debe de tener y aplicar las cualidades de liderazgo, con el fin de motivar y mantener al empleado seguro dentro de la institución u organización. Entre las cualidades más resaltante sobre el liderazgo podemos mencionar las siguientes: Según (Asnai, 2020)

1. Establecer objetivos y expectativa es necesario en los grupos de trabajo para que puedan trabajar de manera unida y con un propósito colectivo.

Un individuo con metas claras y fija, es una persona con mayor seguridad y determinación porque sabe lo que va recibir a cambio, se vuelve indispensable, sabe lo que un líder le transmitirá a su equipo la visión, misión y estrategia.

(Asnai, 2020 Parr 1-8) Menciona que: las personas que se encaminan a los objetivos claros y fijos, se desarrolla con gran determinación debido a que tiene el conocimiento de lo que esperan de él. Por ello, se torna de manera necesaria que los lideres transmitan a sus grupos de trabajo sobre sus objetivos, la visión y las estrategias.

La fijación de metas son muy importantes debido a que permiten a las personas, establecer y determinar lo que realmente quiere y puede obtener, realizando el esfuerzo necesario para poder cumplir sus objetivos.

(Asnai, 2020 Parr 1-8) Indica también que: se puede iniciar por establecer objetivos ambiciosos a un lapso de tiempo largo, y poco a poco, segmentarlo en actividades diminutas teniendo de esta manera resultados más rápidos que ayudan a la motivación de su grupo de trabajo y que hacen que no se desorienten de los objetivos.

Teniendo una ambición a largo y mediano plazo que motiven al equipo de trabajo, con el fin de poder lograr los objetivos trazados.

2. Invertir en las personas.

En las organizaciones los recursos humanos son un elemento de vital importancia y valiosa; para ello la entidad debe invertir en capacitaciones al personal para lograr el mejor desarrollo de la empresa.

(Asnai, 2020 Parr 1-8) Indica que: los recursos humanos son las variables de vital importancia y valioso de todas las organizaciones. Es por ello que, si se desea contar con personal capacitado, se debe de invertir en la educación y capacitaciones.

El autor demuestra que el talento humano es una herramienta esencial para el desarrollo productivo y éxito dentro de la empresa u organización, por eso la gran importancia que tiene los líderes de poder implementar actividades de actualización de actividades, para que el personal se sienta más calificado en ejercer sus funciones.

(Asnai, 2020 Parr 1-8) Menciona que: Los individuos que poseen capacidades de ser líder es capaz de poder tener conocimiento acerca a la habilidad especial y saben de que manera utilizarla en provecho de la entidad.

Las organizaciones cuentan con la capacidad de poder seleccionar los perfiles que tengan un mayor potencial en las divisiones y áreas donde van a trabajar, para cumplir las metas establecidas, de igual manera pueden invertir en la actualización de las funciones establecidas desde el inicio, con el fin de avanzar cada vez más hacia el éxito.

3. Potenciar el talento.

El potencial el talento humano del personal de una entidad, es muy importante para que esta pueda seguir obteniendo el éxito dentro del mercado laboral, ya que permite que los empleados puedan tener planes hacia el futuro, teniendo una visión adecuada.

(Asnai, 2020 Parr 1-8) Establece que: Es de suma importancia el poder desarrollar la planificación de las habilidades de todo el personal que trabaja juntos por un objetivo en común, hacer constantes exámenes acerca de los desempeños y retroalimentación que

existe entre clientes y empresa de manera sincera acerca de cuáles son los puntos fuertes y los aspectos de mejorar.

Todas las personas que trabajen dentro de la organización son parte de los planes de carrera. Haciendo un FODA de todo el personal que labora y su área mejorara y siempre debe haber una buena comunicación para que estén motivados los trabajadores.

(Asnai, 2020 Parr 1-8) Indica que: Por otra parte, los individuos talentosos tienden a ser, al mismo tiempo, ambiciosos, por tal motivo que se vuelve fácil retenerlo, por ello se vuelve importante el cuidado y la motivación de los empleados con capacidades talentosas.

Para seguir potenciando el talento humano es importante que exista el compromiso, debido a que es la única manera de que se pueda lograr y alcanzar una excelente comunicación entre el equipo de trabajo y los directivos.

4. La comunicación, clave para el liderazgo de modo efectivo.

La comunicación siempre va a ser un elemento muy indispensable dentro y fuera de las organización o empresas, ya que con ella se transmite todo tipo de información, es decir, que la comunicación es una de las principales claves que tienen las personas para expresar su opinión.

(Asnai, 2020 Parr 1-8) Indica que: Se torna indispensable el trabajo de la comunicación como un factor principal con el propósito de transmitir los valores a los grupos de trabajo, la clave es la comunicación de manera transparente, de modo claro y conciso. También, el flujo de las comunicaciones e informaciones pueden ser unilaterales.

En el equipo de trabajo es muy elemental la comunicación para trabajar como un solo eje y valorar el esfuerzo de los demás.

(Asnai, 2020 Parr 1-8) Menciona que: El buen líder es aquel que tiene la capacidad de poder escuchar la preocupación de los trabajadores, el poder comunicarse y liderar va ligado al hablar del liderazgo de la actualidad y del futuro.

El autor desea mostrar que los líderes que tiene una excelente comunicación con las demás personas dentro de la compañía, les permite que estén atentos, a todas aquellas preocupaciones o necesidades que tienen sus empleados, debido a que la comunicación y el liderazgo deben de trabajar en equipo.

5. Escucha activa

Esto implica flexibilidad, confianza, observar, preguntar con firmeza, es decir, que se necesita escuchar al equipo constantemente, dando un lugar con las ideas aportadas al equipo de trabajo y así lograr las estrategias y metas.

(Asnai, 2020 Parr 1-8) Indica que el escuchar de manera activa requiere de la capacidad de mirar y hacer preguntas, ser flexible y generar confianza, iniciativa y carácter firme. En la actualidad ya no es solo el tener conocimiento acerca de lo que se necesitan en el grupo, también se requiere que tengan que escuchar de manera constante y activa, esto quiere decir, juntar la cabalidad de ideologías y aportes y aplicarlos.

Indica que al momento de que se implementa una escucha activa los integrantes, grupo de trabajo tienen la capacidad y habilidad de comprender y entender cuál es la mejor razón de su trabajo, debido a que amplían la dirección y visión de acuerdo a las metas y estrategias planteadas.

6. El entusiasmo y el espíritu de superación.

Es importante que dentro de una organización o empresa existan personas que tengan un espíritu de querer superarse, que tenga un entusiasmo de realizar sus actividades laborales, esto se obtiene a través de la realización de grupos laborales que sea completamente optimistas, divertido, ambicioso, que cada vez se rete a lograr el éxito.

(Asnai, 2020 Parr 1-8) Establece que: Es un valor de vital importancia en los líderes que buscan ser personas de ejemplo en los grupos de trabajo. Por ello se necesita que se elaboren grupos de trabajos sanos, optimistas, divertidos y de las mismas maneras ambiciosas y retadoras.

Plantea este autor que el entusiasmo es un valor que cualquier líder quiere resaltar en su equipo de trabajo, para ello es necesario que sea optimista, divertido, trabajo sano, relator y ambicioso, hacer sentir a sus empleados el entusiasmo de sus habilidades para sacar adelante este proyecto y lo importe que ellos son para la organización.

(Asnai, 2020 Parr 1-8) Indica que: Mantener motivados e inspirados a los trabajadores, fomentando el ánimo en el proyecto es la capacidad de mayor importancia y es una de las claves del éxito, al momento de tener más conciencia de la propia capacidad y más abiertos que estén hacia ellas, se tendrá mayor posibilidad de alcanzar el éxito..

Piensa también que la motivación es inspirar cada vez más a los empleados, y son funciones muy importantes dentro de la empresa u organización, ya que ayuda de manera positiva a seguir dentro del mercado laboral, un empleado motivado es síntoma de éxito personal dentro de la empresa.

7. Predicar con el ejemplo.

Cuando hablamos de predicar el ejemplo es cuando se logra crear un ambiente adecuado que le permita estimular su propia creatividad, tiene la destreza de poder detectar las oportunidades y si es posible de mejorarlas, esto ocurre porque confía en sí mismo, para que tu personal laboral te siga.

(Asnai, 2020 Parr 1-8) Menciona dar ejemplos no es una de las mejores maneras de enseñanza, es la única, a partir de este dicho, tiene sentido para la situación de los líderes y sus grupos.

La única manera de enseñar es con el ejemplo entre un líder y su equipo, dando los valores y principios éticos morales, siempre siendo el primero y autentico, donde crea ambiente de confianza dentro del equipo.

(Asnai, 2020 Parr 1-8) Establece que: “Debes dar el ejemplo siendo la primera persona trabajando arduo, tomando la responsabilidad que ampara la posición y ser honesto, con ética y autentico, la capacidad de liderar se puede observar también en la habilidad de otorgar responsabilidades y designar actividades.

Predecir el ejemplo es cuando una persona puede trasladar la responsabilidad a todo su equipo de trabajo, garantizando y motivando su lealtad, también podemos mencionar también que cuando una persona es visionario e innovador.

2.2.3. Establecimiento organizacional.

El establecimiento direccional, se denomina como un proceso social que se adaptan a los recursos que existen dentro de una empresa u organización, mediante un plan lógico de

acción, con el fin de conseguir una máxima rentabilidad y productividad, para mantener los objetivos y metas establecidas.

(Díez, 2018 Pag 68) Menciona que el establecimiento direccional: Puede definirse como el conglomerado ordenado del bien y el derecho el cual el empresario lleva a cabo en las actividades empresariales.

El establecimiento direccional es un proceso laboral mediante el cual una persona o equipo de trabajo, cuentan con una serie importantes de recursos materiales para obtener los objetivos y metas organizativos.

(Díez, 2018 Pag 68) Menciona que: Es un mecanismo de las actividades empresariales, es el producto de las explotaciones de uno o más establecimientos de una empresa con el fin de generar algún bien o servicio en el mercado con los ánimos de lucrarse, o por lo menos obtener una rentabilidad económica- social.

El establecimiento direccional es el conjunto continuo de gestionar los diferentes recursos productivos necesarios con los que se cuenta en la empresa, con el propósito de obtener de manera positiva los objetivos y metas marcados eficientemente.

2.2.4. Desarrollo personal.

Es las acciones interrelacionadas que incluye el desarrollo, la estrategia y la planificación del requisito personal, el proceso de adaptación, la formación de cultura y el crecimiento profesional.

(Arias, L. Portilla, M. y Villa, C, 2008, P.118), Indican que: Con el objetivo de alcanzar el crecimiento, el avance, se deben de fijarse objetivos, en el camino a la consecución de los fines se tropezaran con obstáculos que lo harán ver más lejos y cada vez menos alcanzable. Las reacciones ante estas adversidades determinará las metas, el éxito se

encuentra en el aprendizaje a los actos tomados frente a los obstáculos y aprendiendo a superarlos.

Todos manifiestan que los desarrollos del talento humano son un tema ampliamente difundido y conocido en todas las organizaciones, es un camino hacia el éxito porque se encuentran determinantes factores para llegar a los objetivos laborales.

(Challa, 2010, P.112), Menciona que: Los desarrollos personales son experiencias de interacciones individuales y colectivas, en la que los personajes que son participes pueden desarrollarse y optimizar las facultades y capacidades para las comunicaciones abiertas y directas, la interrelaciones y el tomar decisiones.

Los desarrollos personales son algo que demuestra un individuo a defenderse dentro de una organización mediante habilidades cualitativas y cuantitativas de los recursos humanos. Cual meta de esto es fortalecer estas dos variables.

(Challa, 2010, P.112), Menciona que los desarrollos personales de uno mismo, requiere de altos niveles de autoconocimientos, autoestimas, autodirecciones y autoeficacias, que genera tener un estilo de vida de bienestar individual, en la familia, el trabajo y en la sociedad, con el propósito de alcanzar las transformaciones y excelencias personales para lograr convertirse en líderes del mañana.

La superación personal, el cambio individual, los crecimientos individuales son etapas de cambio en la que los individuos desarrollan nuevas ideologías saliendo del área de confort, buscando una nueva oportunidad de mejorar en la calidad de vida.

2.2.5. Rediseño organizacional.

El diseño de nuevas organizaciones públicas o el rediseño de las que ya están operando, tiene una dinámica muy particular, los equipos encargados de adelantar esta tarea se concentran fundamentalmente en dos aspectos constitutivos del diseño de organizaciones. (Mejias, 2014, Parr 2), Menciona que: La gran cantidad de medios con los que cuentan las empresas con el propósito de lograr la división de trabajos en actividades distanciadas y alcanzar las coordinaciones efectivas de los mismos. Se puede hacer los esfuerzos coordinados que conlleven al alcance de las metas, realizando la definición de la relación y el aspecto medianamente estable de la empresa.

Rediseñar la organización es un trabajo que se debe de realizar en equipo, cumpliendo las normas de la organización, y no hacerlas a un lado, ya que las personas son capaces de realizar grandes actividades, que pueden ayudar de manera significativa el rediseño organizacional.

(Morales, 2019, Parr 6), Menciona que para: “Volver a diseñar el proceso de distribuciones y las mejoras en cuanto a la calidad de su producto, es mediante la capacitación del recurso humano, sin embargo, al momento de decir que se aplicará los procesos de reingenierías en las organizaciones se está hablando de todo lo explicado en párrafos anteriores desarrollará dentro de la empresa.

Cuando se habla de rediseño podemos mencionar que es la acción que tenemos en volver a diseñar algo que ya existe, debido a que esta es una actividad de origen creativa, mediante el cual el individuo implementa nuevas ideas y objetivos, que serán de gran utilidad, cumpliendo con una adecuada estética en el producto que se va a fabricar, con el fin de poder comercializarlo a través del mercado.

2.2.6. Planificación estratégica.

La planeación estratégica es un movimiento que ha adoptado todas las organizaciones y empresas, para poder identificar cual es la visión, que le permitirá obtener las metas y objetivos deseados, de igual manera se puede decir que las estrategias son importantes porque determinan cuales son las actividades que existen en la organización, si van a obtener ganancias o pérdidas a corto o a largo plazo.

(López, 2013, P.18), Indica que: La planificación estratégica no es el único método que usan todas las organizaciones, debido a que estos tienen una gran variedad de elementos y características de la entidad en la que se necesitan aplicarse.

Actualmente algunos comerciantes, empresarios tienen la creencia que los planificación estratégica, solo se puede aplicar a las empresas grandes, pero es importante indicar que también se pueden aplicar a las empresas pequeñas, siempre y cuando sepan adoptar a las características y necesidades propias de la empresa.

(Azócar, 2009, parr 1), Menciona que: Las planeaciones estratégicas son un elemento necesario para que las empresas, sea al rubro que se encuentren, consigan alcanzar con éxito sus objetivos. Este autor también indica que una adecuada planeación estratégica: Es aquella que a partir de los análisis de las situaciones actuales de las empresas, se podrán mirar de manera más clara los caminos más correctos al plan establecido, creando otros caminos a la planeación frente a sucesos adversos que beneficie a las organizaciones en cuanto suceda algún acontecimiento negativo.

La planeación estratégica tiene que contar con personas que estén altamente calificadas para las tomas importantes de decisiones de la institución, teniendo en cuenta la clase de estrategia que debe aplicar, utilizar y adecuar a las diferentes alternativas que se pueden presentar mediante el crecimiento en el mercado.

(Contreras, 2019, P.178), Establece que: La planificación de estrategias claras y objetivas, requiere de sabiduría plena para el desarrollo de las actividades de la empresa en la parte estratégica, el cual elevará la posibilidad de obtener facultades para elaborar estudios prospectivos óptimos en el alcance de las metas propuestas.

La planeación estratégica puede ser sencillamente engañosa, debido a que puede realizar el estudio de cómo se encuentra actualmente la empresa y prever las situaciones futuras de la empresa, como también puede determinar la dirección de la organización y puede desarrollar estrategias alternas para cumplir y alcázar las metas, pero la realidad es que es uno de los procesos más complejos que existen, ya que requieren de un enfoque sistemático, que le permita poder analizar e identificar los diferentes factores externos que existen en la organización, con el fin de poder hacer frente a ellas a través de las habilidades existentes dentro de la entidad.

2.2.7. La misión.

La misión dentro de una empresa u entidad se torna de gran importancia, ya que hacer referencia a la razón y sobre todo a la motivación que existe, debido a que se relaciona con el desempeño actual de la misma, como también indica lo que realiza en un determinado momento.

(Taylor, 2013, Parr 8), Menciona que la misión es: un factor esencial en el desarrollo de los planes de negocios en su totalidad, cuya finalidad es la de brindar información a sus clientes y a los inversionistas de capital de lo que eres, lo que se hace y por qué se realiza determinadas actividades.

La misión tiene el propósito de determinar cuál es la razón de ser como también el fin de una empresa, ya que tiene la capacidad de definir el cumplimiento que existe en un entorno específico, es decir que, es lo que realiza actualmente la empresa, que se encarga

de buscar la manera de poder atender a los grupos de mayor interés de la empresa como lo son: Los colaboradores, comunidad, accionistas, consumidores, gobiernos, dueños, entre otros.

(Angier, 2011, Parr 13), Mencionan que: La misión son las representaciones de lo que es primordial, el valor y el principio que se puede medir en la decisión que adapta la entidad, mismo que realiza la provisión de direcciones generales y esclarecen los propósitos y significados.

La misión tiene una relación muy importante con el desempeño laboral a corto plazo, debido a que esta se enfoca en el momento actual, otro aspecto importante de la misión es que ayuda a la empresa a determinar cómo se debe hacer para obtener una meta futura.

(Taylor, 2013, Parr 8), Indica que: También el establecer objetivos provee la dirección de las campañas de mercadeos y enmarca la tonalidad de las culturas corporativas.

La misión es muy significativa para la razón de ser de una organización, debido a que tiene la destreza de poder motivar a que se realicen las actividades diariamente, como también a la toma de decisiones y la responsabilidad que representa una empresa, ya que ayuda a determinar un horizonte transparente y claro mediante un plan de acción y de decisión.

2.2.8. La visión.

La visión se encarga de determinar el lugar donde quiere llegar la organización o empresa, por tal motivo su propósito en muchas ocasiones es ambicioso, sin que se olvide que se debe de ser realista, la visión establece hasta qué punto desea llegar, su ganancia se logra en un largo plazo, para el personal esto se vuelve una inspiración y motivación, ya que se comprometen a obtener los objetivos trazados.

(Tantovic, 2013 P.333), Menciona que la visión es un diseño de cómo se verá la empresa en un futuro que encamina a la empresa a un establecido punto en el tiempo, en la que se encuentre en una mejor situación que la actual y se encuentra incluido los crecimientos o expansiones de la empresa como parte de aquellas variaciones esperadas. Cabe indicar que el autor observa que la visión puede ser el camino en que se dirija la organización en un mediano o largo plazo, debido a que sirve como punto estratégico para la toma de decisiones, cuyo objetivo es la obtención del crecimiento, competitividad y diversificación en el mercado económico y financiero, teniendo en cuenta los grandes grupos de interés que se encuentran alrededor de la empresa.

(Collins & Porras, 1996, P.63) Mencionan que: La visión es la guía en la que los factores principales deben de prevalecer en las entidades a través del tiempo y encamina hacia lo que quiere llegar a ser en un futuro la empresa.

La visión de una organización es aquella que se puede llegar a definir como la imagen que tiene de ella misma, debido a que puede definir la visualización del proyecto establecido, no solo determinando las características presentes en la actualidad, sino que también reconoce sus fortalezas y debilidades, de igual forma el modo de mejorar la versión en el futuro.

2.2.9. Los valores.

Los valores son todos aquellos que pueden representar a los principios y creencias que existen dentro de una organización, permitiendo la orientación de las pautas de acción, representando los principios éticos, y el comportamiento de los empleados en la empresa.

(Lofquist, L. & Davis, R., 1971 P.13-21) Mencionan que: El valor es apreciado como una necesidad que se encuentran agrupados con las comunidades inferiores. Estos consideran que el valor y la necesidad es lo mismo y que el valor es una representación imaginaria de la necesidad.

Los valores se determinan mediante los conceptos básicos y las creencias éticas que existen dentro de la empresa, estos valores forman la medula de toda su cultura, ya que son compartidas a todo el personal, para que influyan en el comportamiento y sobre todo que les permita tener buenas acciones y tomar la mejor decisión.

(Kluckhohn, 1968, P.443), Menciona que: Uno puede encontrar el valor considerado con actitud, motivación, objeto, cantidad mensural, campo concreto de conductas, costumbre o tradición cargada de manera afectiva y con relaciones como la que se da entre las personas, equipos, cosas y acontecimientos.

Los valores son de gran importancia en la vida humana, debido a que le permite tener una base sólida, mediante los valores y la ética personal, los valores dentro de una organización se representan y manifiestan a través del cumplimiento de la visión y misión organizacional.

2.2.10. Los objetivos.

Los objetivos son los planes estratégicos para obtener las metas planeadas por una empresa, a largo plazo, como también posicionar a la empresa en un específico e importante mercado, ya que son los resultados que se esperan obtener, en un año aproximadamente, ejecutando planes y acciones que logren cumplir la misión, inspirados por la visión de la organización.

(Garcia, 2018, Parr 1), Indica que: Se transformas de tal modo que los pequeños objetivos ayudan a alcanzar los objetivos mayúsculos, supone que el producto de la obtención por todos los miembros de la empresa, el cual debe de ser realizado con recursos económicos propios de la entidad.

Los objetivos dentro de una organización son aquellos fines importantes que se tienen que realizar para lograr obtener el resultado final específico, que implica los objetivos transformados, las situaciones propias de los obstáculos superados, como los resultados de los conocimientos de los objetivos que se estudian.

(Alvarez, 1997 P.24), Menciona que los objetivos son: Las aspiraciones, los propósitos, los resultados obtenidos, la incógnita de cuál es el objeto de desarrollar el estudio, que

Los objetivos son todos aquellos que se podrá definir como el resultado específico que desea y pretende obtener una empresa a través del cumplimiento adecuado de la misión básica.

(Garcia, 2018, Parr 1), Menciona que: El objetivo que se pretende alcanzar por parte de la empresa, hace referencia a todas las acciones que se toman de manera interna en la empresa en la búsqueda de la consecución de las metas.

Este autor considera que son fundamentales para cualquier institución o guía personal, los objetivos nos sirven de guía y definen aquello que se desea lograr, a través de estrategias eficientes, san acorto, mediano o largo plazo.

2.2.11. La implementación del plan.

Consiste en un proceso de dividir aspectos fundamentales y necesarios para la institución, y lograr la meta, para ello se necesita asignarle a cada miembro del equipo una determinada labor de acuerdo al plan.

(Pérez, 2020, Parr 6), Menciona que: “Una empresa puede implementar un plan de convivencia a todos sus empleados, una vez que el reglamento entra en vigencia, los trabajadores tienen que acatar sus indicaciones o serán sancionados”.

De esa forma la institución debe elaborar el plan al inicio e implementarlo poco a poco mediante una eficiente administración.

(Naranjo, 2015, P.60), Indica que la implementación estratégica: Es aquella etapa que comienza con establecer las metas de la organización, la definición de la estrategia y política que ayudará a la consecución de los objetivos y el desarrollo de la planificación con el propósito del aseguramiento de la implementación de la estrategia adecuada y de esta manera la obtención de los propósitos planteados.

Este autor explica de manera clara que planificar estratégicamente consiste en orientar la dirección más efectiva a seguir, con la estrategia más adecuada y los recursos que sean necesarios, para que se efectivicen las metas que se plantearon.

(Naranjo, 2015, P.60), También señala que: En esta etapa se decide anticipadamente la clase de esfuerzos de planificación que se tiene que realizar, el momento y la manera de hacerlas, las personas quienes la llevaran a cabo, y que es lo que se hará con el resultado.

Aquí estaría implicando al equipo profesional y técnico encargado de logra las metas organizacionales, este sería plasmado en un documento fundamental para decidir qué hacer y cómo hacerlo de una manera estratégica, de esta forma la idea de negocio funcionara de manera perfecta y lograra la meta deseada.

2.3. Definición de términos.

- Desarrollo del personal.- Son experiencias de interacciones individuales y colectivas, en la que los personajes que son participes pueden desarrollarse y optimizar las

facultades y capacidades para las comunicaciones abiertas y directas, la interrelaciones y el tomar decisiones (Challa, 2010, P.112).

- El liderazgo directivo.- Tiene influencia directa sobre el alcance de tener una educación de calidad, un elemento que posibilita aquello es la tenencia de los liderazgos directivos eficaces, asertivos, democráticos, participativos. (Aldana, 2019 Parr.1).
- El liderazgo.- Consisten en la comunicación de la posibilidad y acción a todo el personal de un modo claro y sencillo. De tal modo que si los individuos pueden comprender tal comunicado se vuelve posible la realización de las actividades de manera exitosa. (De los santos, 2018 P.2-3).
- La dirección estratégica.- Es un elemento que se torna muy dificultoso al momento de tener como objetivo la investigación de la manera en la que la entidad busca adaptarse al ambiente, en enfrentamiento ante las demás empresas, en un proceso que se mantiene a través del tiempo. (Chávez, 2012, P.29).
- La evaluación de resultados.- Las evaluaciones que se centran en la planeación de aprender, tiene garantizada las reflexiones y revisiones de las etapas, también los conocimientos empíricos, incluso su actitud, estilo de aprendizaje e interés. (Rodríguez J. A., 2011, Parr.1).
- Los mecanismos de comunicación.- Las comunicaciones estratégicas son la practica cuya finalidad es la de transformar la relación que posee la empresa con el medio ambiente cultural, social y política en un margen armonioso y positivo a partir del interés y la finalidad. (Tironi, 2012, Parr.1).

- Planificación estratégica.- La planificación de estrategias claras y objetivas, requiere de sabiduría plena para el desarrollo de las actividades de la empresa en la parte estratégica, el cual elevará la posibilidad de obtener facultades para elaborar estudios prospectivos óptimos en el alcance de las metas propuestas (Contreras, 2019, P.178).
- Rediseño de la organización.- “Son procesos de distribuciones y las mejoras en cuanto a la calidad de su producto, es mediante la capacitación del recurso humano, sin embargo, al momento de decir que se aplicará los procesos de reingenierías en las organizaciones se está hablando de todo lo explicado en párrafos anteriores desarrollará dentro de la empresa. (Morales, 2019, Parr 6).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

En este capítulo de la investigación se está aplicando los pasos del método científico, debido a que se han seguido los procesos elementales de la metodología de la investigación: el problema, definición conceptual, definiciones, variables, hipótesis, dimensiones e indicadores.

3.1. Tipo y diseño de investigación.

Para llegar a los objetivos de la investigación o propósito se lleva el presente estudio de tipo básico con un alcance correlacional, ya que queremos saber cómo se comporta las variables o fenómeno conociendo como se asocian las variables relacionadas, es decir, alcanza una aproximación que posee un conjunto de personas en una variable.

Tipo: básico: “Es aquel estudio que ejecuta sin tener que manipularse de manera deliberada las variables y solo se procede a la observación del fenómeno en el entorno natural y posteriormente estudiarlos” (Hernández, 2014). El propósito de la presente investigación es el rescate de conocimientos, por lo tanto se tomará el tipo de investigación básica.

Nivel: Descriptivo, permite describir los acontecimientos, relacionados a las variables y dimensiones de estudio relacionados con el liderazgo directivo y la planificación estratégica en los trabajadores administrativos de la Universidad Amazónica.

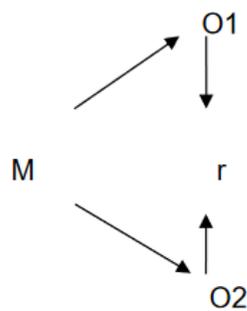
Diseño: Descriptivo Correlacional, causal – No experimental. Debido a que relaciona las dos variables de estudio.

Enfoque: Cuantitativo, debido al uso de estadística descriptiva e inferencial, que cuantifica los resultados.

Método: Hipotético – deductivo. Debido a que plantea inferencias y establece deducciones.

3.2. Diseño de la investigación.

El presente estudio de investigación es no-experimental dando un diseño descriptivo, correlacional y transversal, por que busca el grado de asociación de ambas variables dando seguimiento entre dos fenómenos observado, analizando y describiendo cada fenómeno independientemente



Dónde:

M = muestra

O1= observación del Liderazgo directivo.

O2= observación de la Planificación estratégica

r = correlación entre ambas O1 y O2

3.3. Variable y Operacionalización.

TABLA 1: Variable y Operacionalización.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN DE LAS DIMENSIONES
VARIABLE 1 Liderazgo directivo	VARIABLE 1 “El líder directivo es alguien capaz de conducir a su equipo hacia las metas y objetivos que permitan desarrollar la gestión de la institución. Un líder es alguien que proporciona eje y dirección en su equipo para lograr el desarrollo de la organización. (Muñoz, 2014 parr 3)	Liderazgo directivo “El líder directivo es alguien capaz de conducir a su equipo hacia objetivos y metas que permitan mejorar la gestión de la institución, en aspectos como las cualidades de liderazgo establecimiento direccional, desarrollo de personas Rediseño de la organización”. (Muñoz, 2014 parr 3)	Dimensiones: Cualidades de liderazgo: Establecimiento direccional: Desarrollo de personas:	Dimensiones: Cualidades de liderazgo: “El líder es quien defiende la autonomía de los empleados, apoyándole en el uso de todo sus habilidades y creatividad e estimulando su sentimiento de pertenencia como parte íntegro del equipo”. (Asnai, 2020 Parr 1-8) Establecimiento direccional: “Se puede definir el como el conjunto organizado de bienes y derechos con los cuales el empresario lleva a cabo su actividad empresarial”. (Díez,

			<p>2018 Pag 68).</p> <p>Desarrollo de personas: “Desarrollo personal de sí mismo, implica un autoconocimiento, autoestima, autodirección y autoeficacia, que conlleva a una vida de bienestar personal, familiar, laboral y social, cuyo fin es lograr un camino de transformación y excelencia personal para ser líderes del nuevo siglo”. (Challa, 2010, P.112)</p> <p>Rediseño de la organización: “El rediseño hacia procesos se hace con el mismo personal de trabajo, equipo y funcionarios orientados hacia una nueva tendencia filosófica empresarial,</p>
--	--	--	--

				teniendo en consideración que si no se rediseña el subsistema, estamos condenados al fracaso”. (Mejias, 2014, Parr 2)
Variable 2 Planificación estratégica	“El planteamiento de una estrategia viable implica el conocimiento pleno de las actividades que desarrolla la institución o la empresa por parte del estratega, lo cual le va a dar la capacidad de hacer un análisis prospectivo óptimo para el logro de los objetivos estimados”. (Contreras, 2019, P.178)	“El planteamiento de una estrategia viable implica el conocimiento pleno de las actividades que desarrolla la institución o la empresa por parte del estratega, lo cual le va a dar la capacidad de hacer un análisis prospectivo óptimo para el logro de los objetivos estimados. Visualización de la organización en aspectos como el	Dimensiones: Visualización organizacional Valores del personal	Dimensiones: Visualización organizacional: “La visualización es una orientación sobre qué elementos deber ser indispensables para la organización con el pasar del tiempo hacia un futuro donde se va a estimular el avance de la organización”. (Collins y Porras, 1996). Valores del personal: “Considerados como concretos de conducta, motivaciones, actitudes, cantidades mensurables, objetos, campos, tradiciones o costumbres

				<p>buscados”. (Naranjo, 2015)</p> <p>Evaluación de resultados: “Una evaluación centrada en la planificación de los aprendizajes garantiza la reflexión y revisión de los procesos, identifica las capacidades de los alumnos”. (Rodríguez J. A., 2011, Parr.1)</p>
--	--	--	--	--

3.4. Población muestra y muestreo

3.4.1. Población

Población de estudio, se encuentra conformada por 150 colaboradores administrativos de la UNAMAD. Detallados en la siguiente tabla:

TABLA 2: *Población*

Trabajadores administrativos de la UNAMAD	Trabajadores
150	150
TOTAL	150

Fuente: “Elaboración del investigador”.

3.4.2. Muestra

La muestra está constituida por 58 trabajadores administrativos de la UNAMAD.

Detallados en la siguiente tabla:

TABLA 3: *Muestra*

Trabajadores administrativos de la UNAMAD	Trabajadores
Trabajadores administrativos	58
TOTAL	58

Fuente: "Elaboración del investigador".

3.4.3. Muestreo

En la presente investigación se aplicó una muestra no probabilística, por conveniencia del investigador. Ósea la elección de la muestra no depende de fórmulas ni de probabilidad, sino más bien depende de las decisiones del investigador. "este tipo de muestreo es el más aplicado por la facilidad que se obtiene la muestra". Muestreo considerado por (Sánchez C. H., 2002, p. 40)

3.5. Técnica e instrumento de recolección de datos

Cuestionario - Encuesta que servirá para medir el grado de relación del liderazgo

Directivo en la planificación estratégica.

Los expertos dan sus opiniones sobre el Coeficiente de validez del Cuestionario

El alfa de Cronbach nos mostrara la confiabilidad

Técnica la encuesta

Instrumento el cuestionario, se utilizó La confiabilidad se realizó utilizando escala de alfa de cronbrach mediante el SPP Versión 25.

3.6. Procedimientos

Primero. - Se envió la solicitud para validación de instrumento

Segundo. - Solicito autorización

Tercero. - Valido el instrumento.

Cuarto. - Se aplicó el instrumento

3.7. Métodos de análisis de datos

La técnica es cuestionario: Cuestionario de Encuesta permitió medir el grado de relación entre el Liderazgo directivo y planificación estratégica en el personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, mediante el Formulario de Google.

El instrumento es la encuesta a los colaboradores administrativos de la UNAMAD.

La validez del coeficiente del Cuestionario de Encuesta sobre: “El Liderazgo directivo y planificación estratégica en el personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios”, se valida con expertos en el área.

Para hallar el nivel de confiabilidad de los instrumentos se hizo uso de la escala de alfa de Cronbrach mediante el SPS Versión 25.

3.8. Aspectos éticos.

Para desarrollar el presente estudio se respetará la privacidad de los datos recabados de las personas encuestadas, es decir de los colaboradores administrativos de la UNAMAD,

también se efectuaran las citas textuales a través de la normatividad APA para trabajos de investigación en su séptima edición. Esto se realizará en respeto a al consentimiento otorgado y el instrumento de estudio estará sujeto a la validación mediante el juicio de expertos en la materia.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Análisis de resultados.

4.1.1. Confiabilidad y validación del instrumento.

Con el objetivo de establecer el grado de confianza de los datos recabados por medio del instrumento de recojo de información, se hizo uso del estadístico “Alfa de Cronbach”.

TABLA 4: *Confiabilidad del instrumento*

INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICO	COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD
Cuestionario Liderazgo directivo	Alfa de Cronbach.	0,919
Cuestionario Planificación estratégica	Alfa de Cronbach.	0,847

Fuente: “Personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020”.

El coeficiente de “Alfa de Cronbach”, tiene que ser igual o mayor a 0,9 para ambas variables. Según (Hernández 2014 P.125); menciona que: “A mayor valor de Alfa, mayor fiabilidad”. Esto quiere decir que los valores que se obtuvieron por medio del instrumento aplicado fueron de 0,919 y 0,847, lo cual indican que tienen una confiabilidad alta estos instrumentos aplicados.

Para “Validar”, el contenido, forma y la estructura de los instrumentos que se utilizaron en el estudio se implementó la técnica denominada “Juicio de expertos”, eligiendo a tres expertos de acuerdo a su experiencia sobre el tema, y sobre todo por la actividad que ejecutan

TABLA 5: *Validación del instrumento*

EXPERTO	VALIDACIÓN	CALIFICACIÓN
Experto 1.	Validez de forma, contenido y estructura.	Procedente
Experto 2.	Validez de forma, contenido y estructura.	Procedente
Experto 3.	Validez de forma, contenido y estructura.	Procedente

Fuente: "Elaboración del investigador".

Según la Tabla 5, los que validan el presente trabajo de investigación por expertos, afirman que el instrumento aplicado es aplicable o procedente.

Juez 1: Dr. Fredy Rolando Dueñas Linares.

Juez 2: Dr. William Quispe Layme

Juez 3: Dr. Michael Iván Mendieta Pérez

Se torna imprescindible resaltar que tales resultados tienen el respaldo y la ratificación para dar validez y confiabilidad al instrumento que será utilizado debido a que la misma se encuentra sometida a una prueba piloto para las adecuaciones correspondientes.

4.1.2. Técnica del alfa de Cronbach.

Se usó este estadístico para definir con claridad si nuestros instrumentos eran o no confiables.

TABLA 8: *Descriptorios para la Dimensión Establecimiento direccional*

CATEGORÍA	PUNTAJE	DESCRIPCIÓN
Pésimo	04-9	El establecimiento direccional es pésimo.
Inadecuado	10-14	El establecimiento direccional es inadecuado.
Regular	15-19	El establecimiento direccional es regular.
Bueno	20-24	El establecimiento direccional es bueno.
Muy Bueno	25-25	El establecimiento direccional es muy bueno.

Fuente: "Elaboración del investigador".

TABLA 9: *Descriptorios para la dimensión desarrollo de personas*

CATEGORÍA	PUNTAJE	DESCRIPCIÓN
Pésimo	6-11	El desarrollo de personas es pésimo.
Inadecuado	12-16	El desarrollo de personas es inadecuado.
Regular	17-21	El desarrollo de personas es regular.
Bueno	22-26	El desarrollo de personas es bueno.
Muy Bueno	27-30	El desarrollo de personas es muy bueno.

Fuente: "Elaboración del investigador"

TABLA 10: Descriptores para la dimensión rediseño de la organización

CATEGORÍA	PUNTAJE	DESCRIPCIÓN
Pésimo	04-9	El rediseño de la organización es pésimo.
Inadecuado	10-14	El rediseño de la organización es inadecuado.
Regular	15-19	El rediseño de la organización es regular.
Bueno	20-24	El rediseño de la organización es bueno.
Muy Bueno	25-25	El rediseño de la organización es muy bueno.

Fuente: "Elaboración del investigador"

TABLA 11: *Descriptores para la variable planificación estratégica*

CATEGORÍA	PUNTAJE	DESCRIPCIÓN
Pésimo	26-47	La planificación estratégica es pésima.
Inadecuado	48-68	La planificación estratégica es inadecuada.
Regular	69-89	La planificación estratégica es regular.
Bueno	90-110	La planificación estratégica es buena.
Muy Bueno	111-130	La planificación estratégica muy buena.

Fuente: "Elaboración del investigador"

TABLA 12: *Descriptorios para la dimensión visualización organizacional*

CATEGORÍA	PUNTAJE	DESCRIPCIÓN
Pésimo	6-11	La visualización organizacional es pésimo.
Inadecuado	12-16	La visualización organizacional es inadecuado.
Regular	17-21	La visualización organizacional es regular.
Bueno	22-26	La visualización organizacional es bueno.
Muy Bueno	27-30	La visualización organizacional es muy bueno

Fuente: “Elaboración del investigador”

TABLA 13: *Descriptorios para la dimensión valores personales*

CATEGORÍA	PUNTAJE	DESCRIPCIÓN
Pésimo	04-9	Los valores personales son pésimos.
Inadecuado	10-14	Los valores personales son inadecuados.
Regular	15-19	Los valores personales son regulares.
Bueno	20-24	Los valores personales son buenos.
Muy Bueno	25-25	Los valores personales son muy buenos.

Fuente: “Elaboración del investigador”

TABLA 14: *Descriptorios para la dimensión objetivos estratégicos*

CATEGORÍA	PUNTAJE	DESCRIPCIÓN
Pésimo	6-11	Los objetivos estratégicos son pésimos.
Inadecuado	12-16	Los objetivos estratégicos son inadecuados.
Regular	17-21	Los objetivos estratégicos son regulares.
Bueno	22-26	Los objetivos estratégicos son buenos.
Muy Bueno	27-30	Los objetivos estratégicos son muy buenos.

Fuente: “Elaboración del investigador”

TABLA 15: *Descriptorios para la dimensión implementación de planes*

CATEGORÍA	PUNTAJE	DESCRIPCIÓN
Pésimo	04-9	La implementación de planes es pésima.
Inadecuado	10-14	La implementación de planes es inadecuada.
Regular	15-19	La implementación de planes es regular.
Bueno	20-24	La implementación de planes es buena.
Muy Bueno	25-25	La implementación de planes es muy buena.

Fuente: “Elaboración del investigador”

TABLA 16: *Descriptorios para la dimensión evaluación de resultados*

CATEGORÍA	PUNTAJE	DESCRIPCIÓN
Pésimo	3-6	La evaluación de resultados es pésimo
Inadecuado	7-9	La evaluación de resultados es inadecuado
Regular	10-12	La evaluación de resultados es regular

Bueno	13-15	La evaluación de resultados es bueno
Muy Bueno	16-20	La evaluación de resultados es muy bueno

Fuente: "Elaboración del investigador"

TABLA 17: Resultados para la variable liderazgo directivo susdimensiones

Nº	Liderazgo directivo	Cualidades de liderazgo	Establecimiento direccional	Desarrollo de personas	Rediseño de la organización
1	88	31	19	18	20
2	53	18	11	9	15
3	72	27	18	10	17
4	57	19	12	11	15
5	74	29	15	15	15
6	73	25	18	13	17
7	64	23	17	13	11
8	66	23	14	15	14
9	78	27	17	18	16
10	88	30	18	21	19
11	55	18	13	14	10
12	98	34	22	22	20
13	68	28	16	8	16
14	90	27	19	24	20
15	72	25	18	14	15
16	85	28	20	17	20
17	65	21	14	14	16
18	65	26	15	8	16
19	61	21	16	14	10
20	57	21	13	11	12
21	74	30	19	14	11
22	37	12	7	8	10
23	58	22	13	11	12
24	50	20	10	11	9
25	70	26	18	11	15
26	80	27	17	20	16

27	66	28	16	12	10
28	61	27	10	10	14
29	59	22	12	12	13
30	77	28	16	18	15
31	78	35	18	14	11
32	78	21	18	20	19
33	78	27	17	17	17
34	87	31	18	21	17
35	75	29	18	13	15
36	54	20	11	13	10
37	76	26	13	21	16
38	83	29	18	18	18
39	106	34	24	23	25
40	65	25	13	12	15
41	65	23	11	18	13
42	76	23	18	20	15
43	75	25	15	20	15
44	73	25	14	19	15
45	83	29	15	24	15
46	75	26	18	18	13
47	67	18	15	17	17
48	81	28	16	21	16
49	79	24	18	20	17
50	70	26	18	11	15
51	80	27	17	20	16
52	66	28	16	12	10
53	61	27	10	10	14
54	59	22	12	12	13
55	78	21	18	20	19
56	78	27	17	17	17
57	87	31	18	21	17
58	80	26	17	21	16

Fuente: “Personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020”.

TABLA 18: *Tabla de frecuencia de la variable liderazgo directivo*

LIDERAZGO DIRECTIVO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	9	15,5	15,5	15,5
	Inadecuado	12	20,7	20,7	36,2
	Muy Bueno	2	3,4	3,4	39,7
	Pésimo	1	1,7	1,7	41,4
	Regular	34	58,6	58,6	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Fuente: "Personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020"

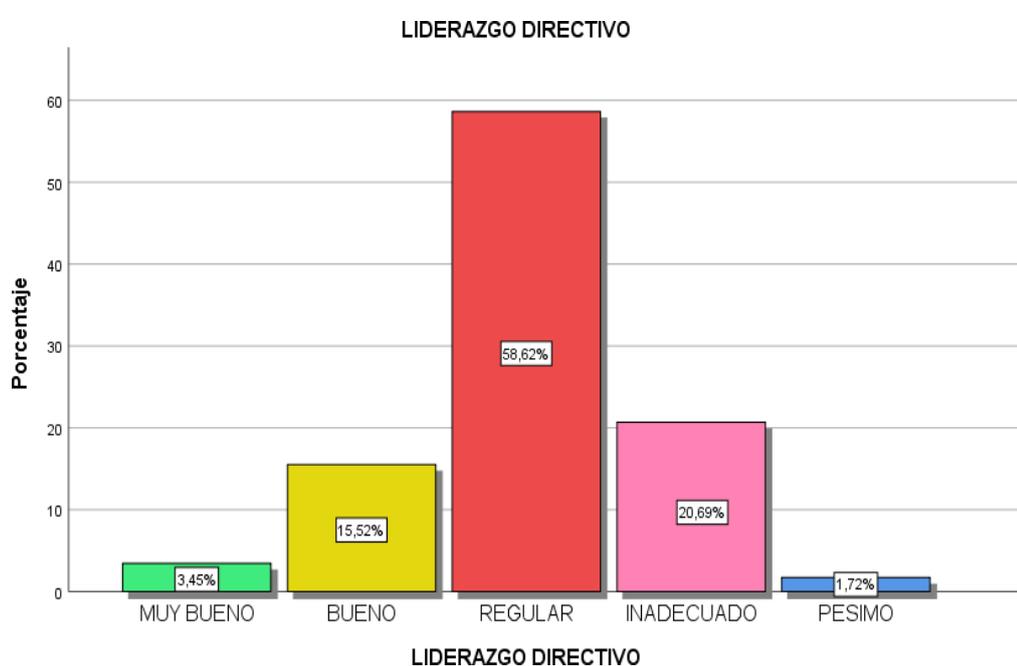


FIGURA 1: *Liderazgo directivo*

Fuente: "Personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020"

Interpretación:

En la tabla 18 y figura 1, en la variable: Liderazgo directivo, se evidencia que el 58,62% de los encuestados señalan que es regular, mientras que el 20,69% señala que es inadecuado, un 15,52% manifiesta que es bueno, el 3,45% indican que es muy bueno y un 1,72% establecieron que es pésimo.

TABLA 19: *Tabla de frecuencia de la dimensión cualidades de liderazgo*

Cualidades de liderazgo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	23	39,7	39,7	39,7
	Inadecuado	6	10,3	10,3	50,0
	Muy Bueno	4	6,9	6,9	56,9
	Pésimo	1	1,7	1,7	58,6
	Regular	24	41,4	41,4	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Fuente: "Personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020".

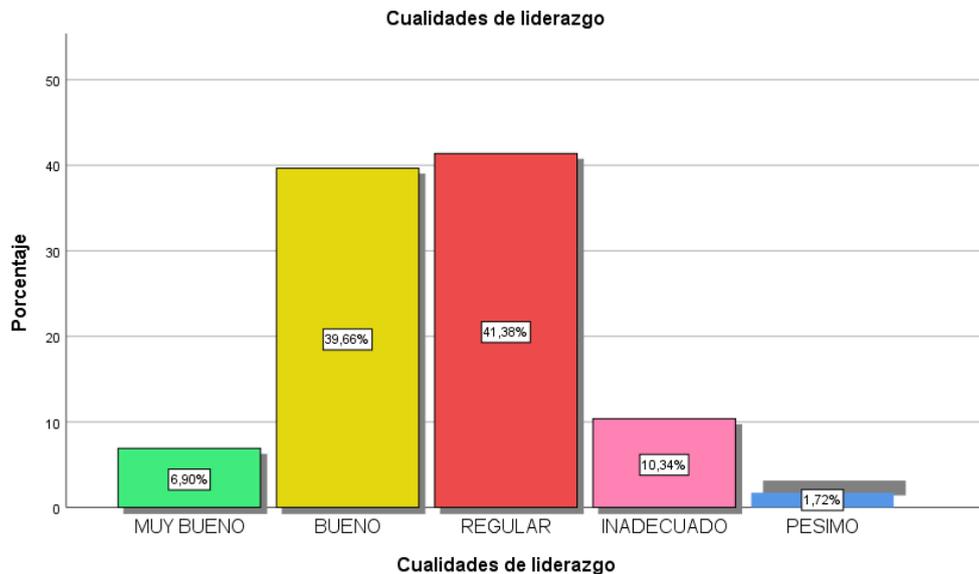


FIGURA 2: *Cualidades de liderazgo*

Fuente: "Personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020"

Interpretación:

En la tabla 19 y Figura 2, en la dimensión: Cualidades de liderazgo, se evidencia que el 41,38% de los encuestados señalan que es regular, mientras que el 39,66% señala que es bueno, un 10,34% manifiesta que es inadecuado, el 6,90% indican que es muy bueno y un 1,72% establecieron que es pésimo.

TABLA 20: *Tabla de frecuencia de la dimensión establecimiento direccional*

Establecimiento direccional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	37	63,8	63,8	63,8
	Pésimo	18	31,0	31,0	94,8
	Regular	3	5,2	5,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Fuente: "Personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020"

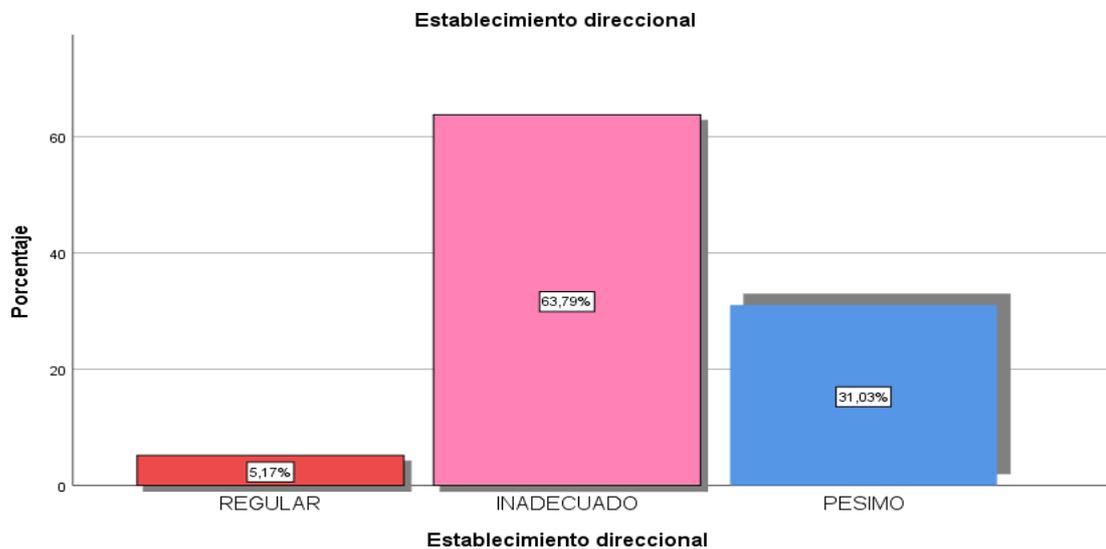


FIGURA 3: *Establecimiento direccional*

Fuente: "Personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020".

Interpretación:

En la tabla 20 y Figura 3, en la dimensión: Establecimiento direccional, se evidencia que el 63,79% de los encuestados señalan que es inadecuado, mientras que el 31,03% señala que es pésimo, y un 5,17% manifiesta que es regular.

TABLA 21: *Tabla de frecuencia de la dimensión desarrollo de personas*

Desarrollo de personas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	4	6,9	6,9	6,9
	Inadecuado	17	29,3	29,3	36,2
	Pésimo	13	22,4	22,4	58,6
	Regular	24	41,4	41,4	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Fuente: "Personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020".

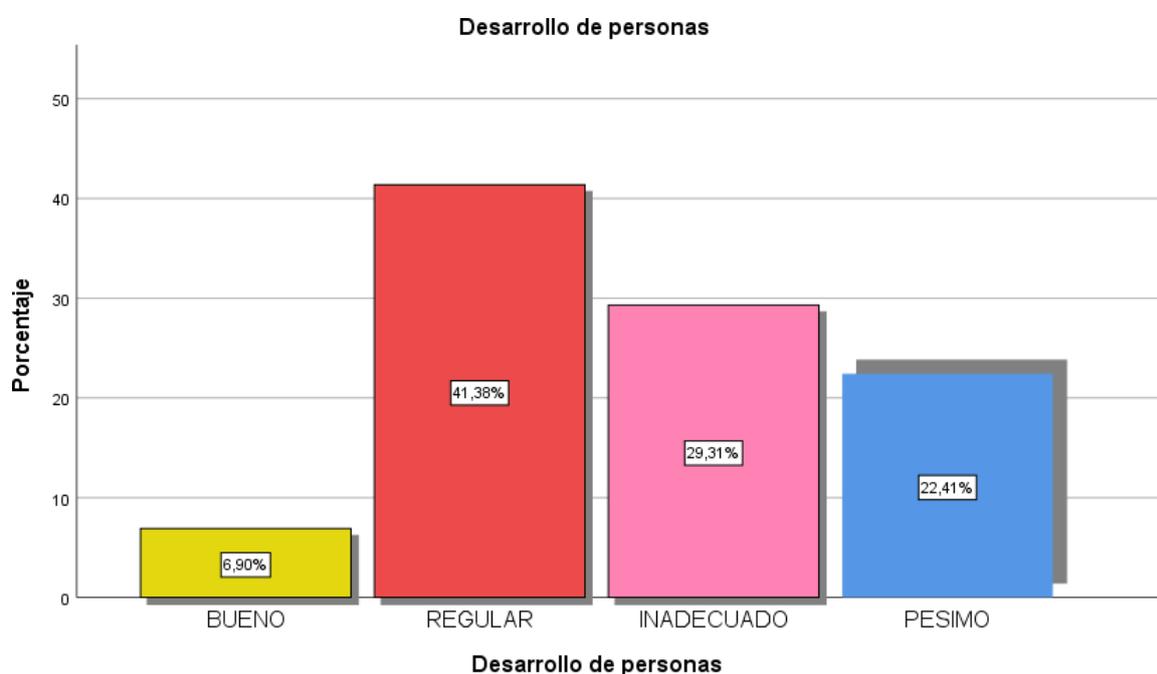


FIGURA 4: *Desarrollo de personas*

Fuente: "Personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020"

Interpretación:

En la tabla 21 y Figura 4, en la dimensión: Desarrollo de personas, se evidencia que el 41,38% de los encuestados señalan que es regular, mientras que el 29,31% señala que es inadecuado, un 22,41% manifiesta que es pésimo, el 6,90% indican que es bueno.

TABLA 22: *Tabla de frecuencia de la dimensión rediseño de la organización*

Rediseño de la organización					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	5	8,6	8,6	8,6
	Inadecuado	18	31,0	31,0	39,7
	pésimo	1	1,7	1,7	41,4
	Regular	34	58,6	58,6	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Fuente: "Personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020"

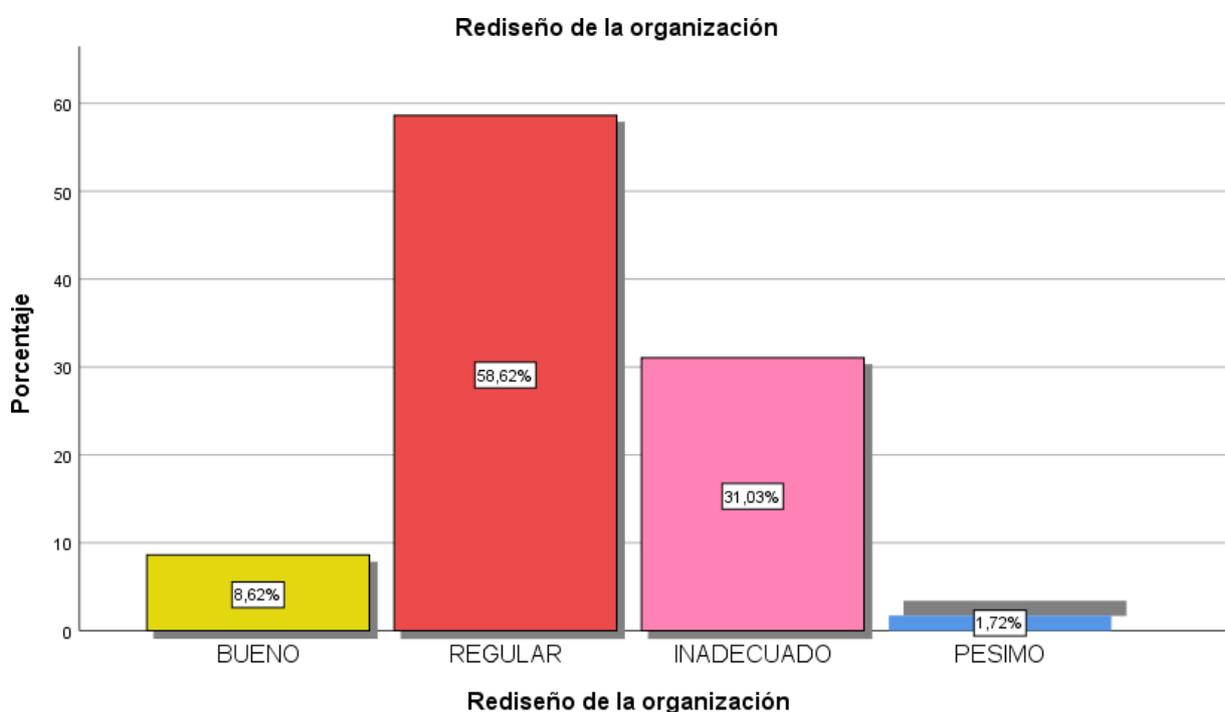


FIGURA 5: *Rediseño de la organización*

Fuente: "Personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020"

Interpretación:

En la tabla 22 y Figura 5, En la dimensión: Rediseño de la organización, se evidencia que el 58,62% de los encuestados señalan que es regular, mientras que el 31,03% señala que es inadecuado, un 8,62% manifiesta que es bueno, y el 1.72% indican que es pésimo.

TABLA 23: Resultados para la variable planificación estratégica y sus dimensiones

Nº	Planificación estratégica	Visualización organizacional	Valores personales	Objetivos estratégicos	Implementación de planes	Evaluación de resultados
1	95	24	17	21	20	13
2	74	14	18	14	20	8
3	91	25	19	16	19	12
4	91	24	19	18	17	13
5	89	24	15	21	14	15
6	84	21	19	14	20	10
7	77	18	16	15	17	11
8	69	16	14	16	13	10
9	108	25	22	24	21	16
10	96	22	19	22	19	14
11	78	18	15	18	15	12
12	101	28	21	19	19	14
13	98	24	20	24	17	13
14	116	28	22	26	21	19
15	94	27	20	18	17	12
16	101	24	21	19	18	19
17	81	22	14	19	16	10
18	92	24	18	17	23	10
19	79	17	17	19	15	11
20	81	19	17	19	15	11
21	89	26	13	16	25	9
22	76	20	19	17	11	9
23	78	18	17	18	15	10
24	78	19	17	17	13	12
25	89	24	19	16	17	13
26	80	19	18	17	14	12
27	97	23	22	20	17	15
28	75	18	18	11	18	10
29	79	17	18	17	15	12
30	81	18	17	18	15	13

31	101	28	23	18	19	13
32	96	25	22	12	22	15
33	99	23	19	23	20	14
34	101	24	21	22	20	14
35	95	25	20	18	18	14
36	80	21	18	17	12	12
37	89	22	19	20	16	12
38	100	23	20	22	20	15
39	112	28	25	22	22	15
40	83	21	19	15	14	14
41	79	18	16	16	15	14
42	78	18	15	18	15	12
43	79	19	16	18	13	13
44	87	22	17	21	15	12
45	76	15	15	19	15	12
46	88	22	17	22	15	12
47	80	17	14	19	15	15
48	77	19	13	18	15	12
49	85	19	17	19	18	12
50	89	24	19	16	17	13
51	80	19	18	17	14	12
52	97	23	22	20	17	15
53	75	18	18	11	18	10
54	79	17	18	17	15	12
55	96	25	22	12	22	15
56	99	23	19	23	20	14
57	101	24	21	22	20	14
58	89	22	19	20	16	12

Fuente: "Personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020"

TABLA 24: Tabla de frecuencia de la variable planificación estratégica

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	21	36,2	36,2	36,2
	Muy Bueno	2	3,4	3,4	39,7
	Regular	35	60,3	60,3	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Fuente: "Personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020"

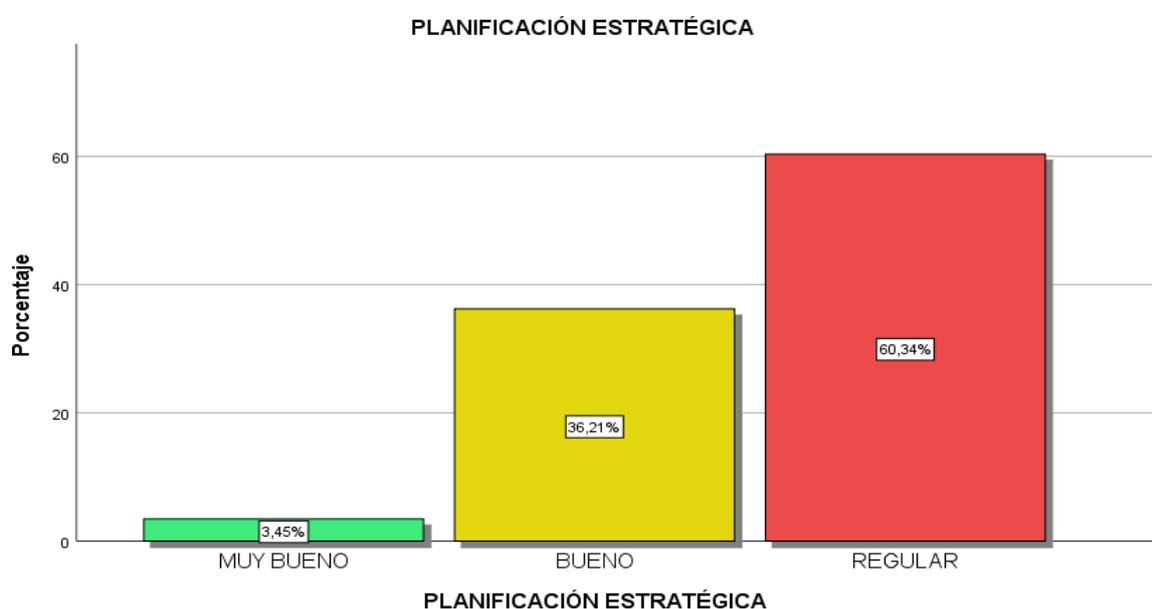


FIGURA 6: Planificación estratégica

Fuente: "Personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020".

Interpretación

En la tabla 24 y Figura 6, En la Variable: Planificación estratégica, se evidencia que el 60,34% de los encuestados señalan que es regular, mientras que el 36,21% señala que es bueno, y un 3,45% manifiesta que es muy bueno.

TABLA 25: *Tabla de frecuencia de la dimensión visualización organizacional*

Visualización organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	28	48,3	48,3	48,3
	Inadecuado	3	5,2	5,2	53,4
	Muy Bueno	4	6,9	6,9	60,3
	Regular	23	39,7	39,7	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Fuente: "Personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020"

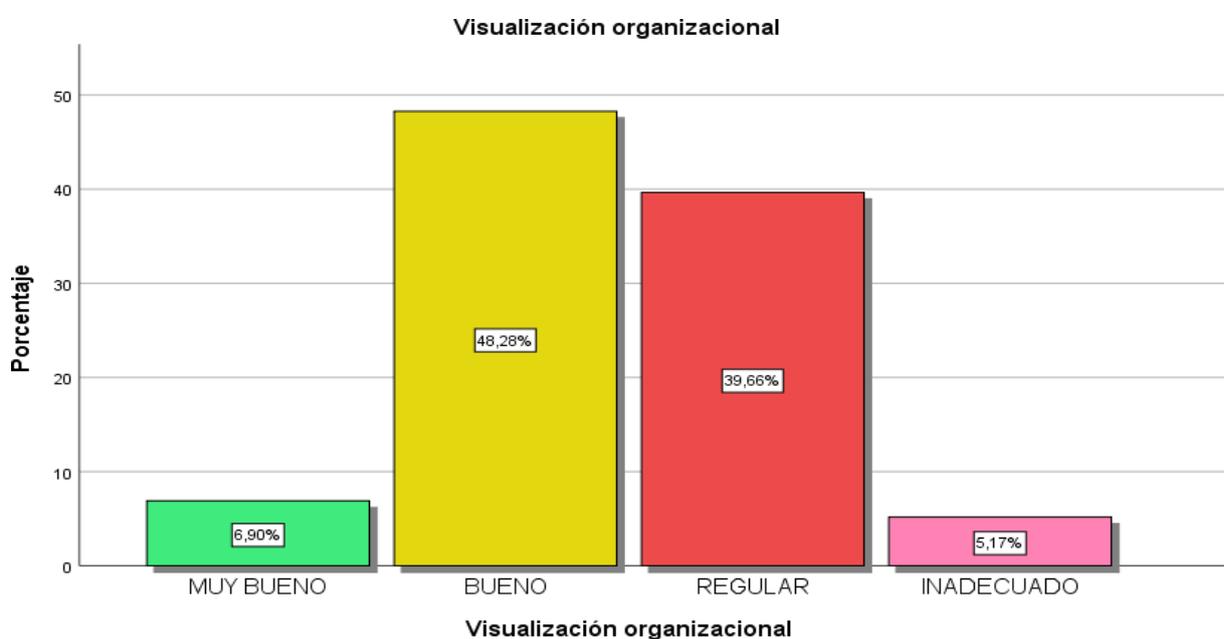


FIGURA 7: *Visualización organizacional*

Fuente: "Personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020".

Interpretación

En la tabla 25 y Figura 7, En la dimensión: Visualización organizacional, se evidencia que el 48,28% de los encuestados señalan que es bueno, mientras que el 39,66% señala que es regular, un 6,90% manifiesta que es muy bueno, y un 5,17% indican que es inadecuado.

TABLA 26: *Tabla de frecuencia de la dimensión Valores personales*

Valores personales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	16	27,6	27,6	27,6
	Inadecuado	5	8,6	8,6	36,2
	Regular	37	63,8	63,8	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Fuente: "Personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020"

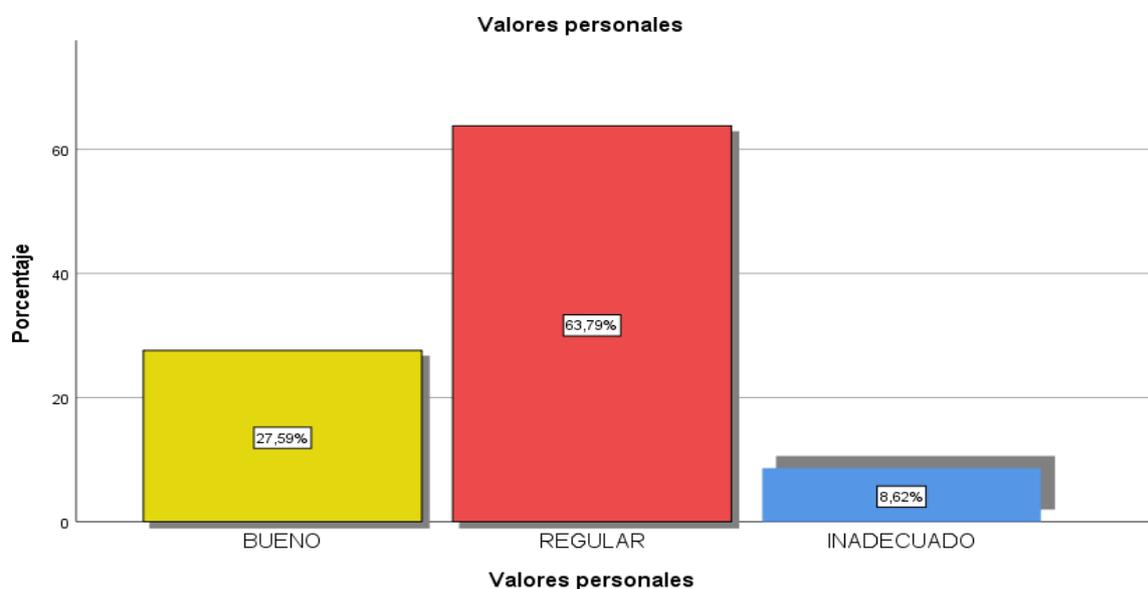


FIGURA 8: *Valores personales*

Fuente: "Personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020"

Interpretación

En la tabla 26 y Figura 8, En la dimensión: Valores personales, se evidencia que el 63,79% de los encuestados señalan que es regular, mientras que el 27,59% señala que es bueno, y un 8,62% manifiesta que es inadecuado.

TABLA 27: *Tabla de frecuencia de la dimensión objetivos estratégicos*

Objetivos estratégicos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	11	19,0	19,0	19,0
	Inadecuado	12	20,7	20,7	39,7
	Pésimo	2	3,4	3,4	43,1
	Regular	33	56,9	56,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Fuente: "Personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020"

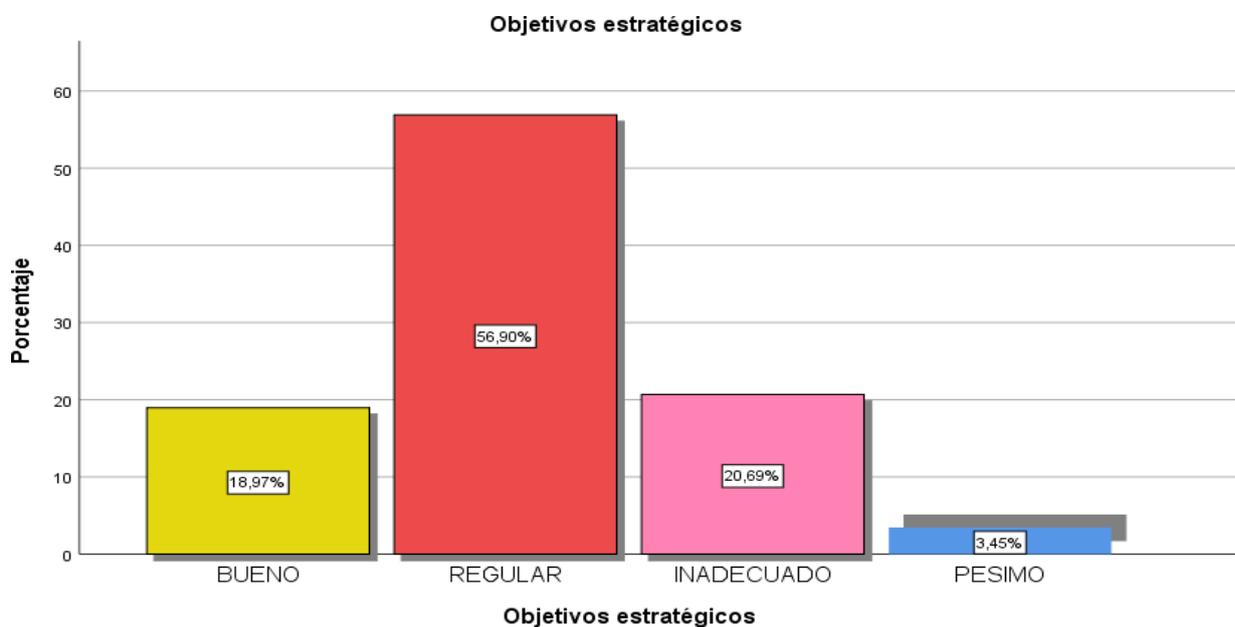


FIGURA 9: *Objetivos estratégicos*

Fuente: "Personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020"

Interpretación:

En la tabla 27 y Figura 9, En la dimensión: Objetivos estratégicos, se evidencia que el 56,90% de los encuestados señalan que es regular, mientras que el 20,69% señala que es inadecuado, un 18,97% manifiesta que es bueno, y el 3,45% indican que es pésimo.

TABLA 28: *Tabla de frecuencia de la dimensión implementación de planes*

Implementación de planes					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	15	25,9	25,9	25,9
	Inadecuado	9	15,5	15,5	41,4
	Regular	34	58,6	58,6	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Fuente: "Personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020"

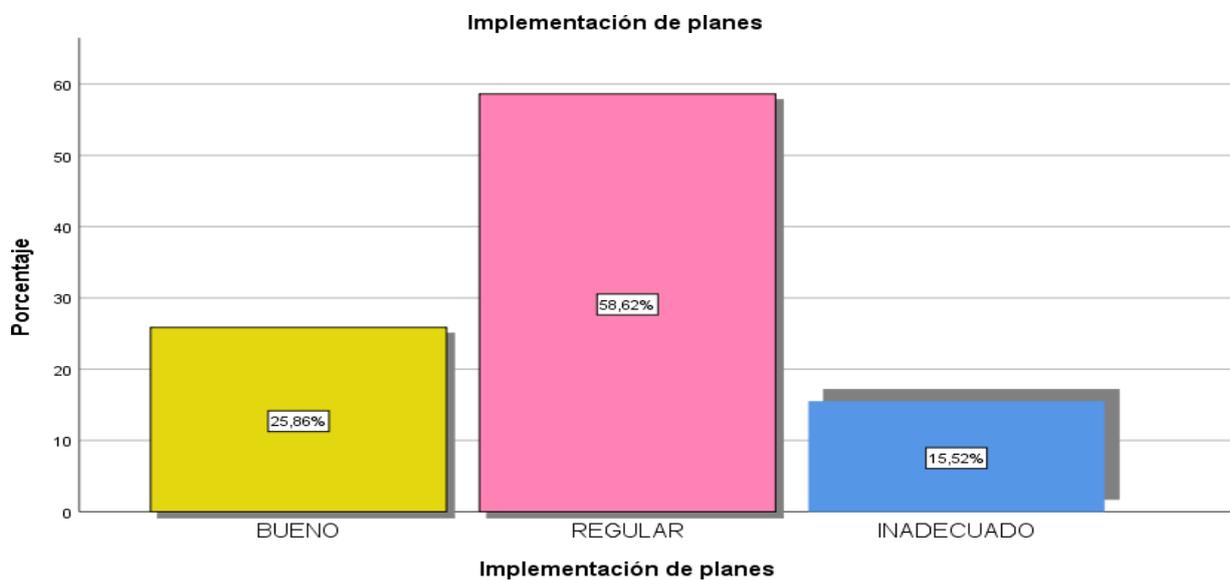


FIGURA 10: *Implementación de planes*

Fuente: "Personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020"

Interpretación:

En la tabla 28 y Figura 10, En la dimensión: Implementación de planes, se evidencia que el 58,62% de los encuestados señalan que es regular, mientras que el 25,86% señala que es bueno, y un 15,52% manifiesta que es inadecuado.

TABLA 29: *Tabla de frecuencia de la dimensión evaluación de resultados*

Evaluación de resultados					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	26	44,8	44,8	44,8
	Inadecuado	3	5,2	5,2	50,0
	Muy Bueno	2	3,4	3,4	53,4
	Regular	27	46,6	46,6	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Fuente: "Personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020"

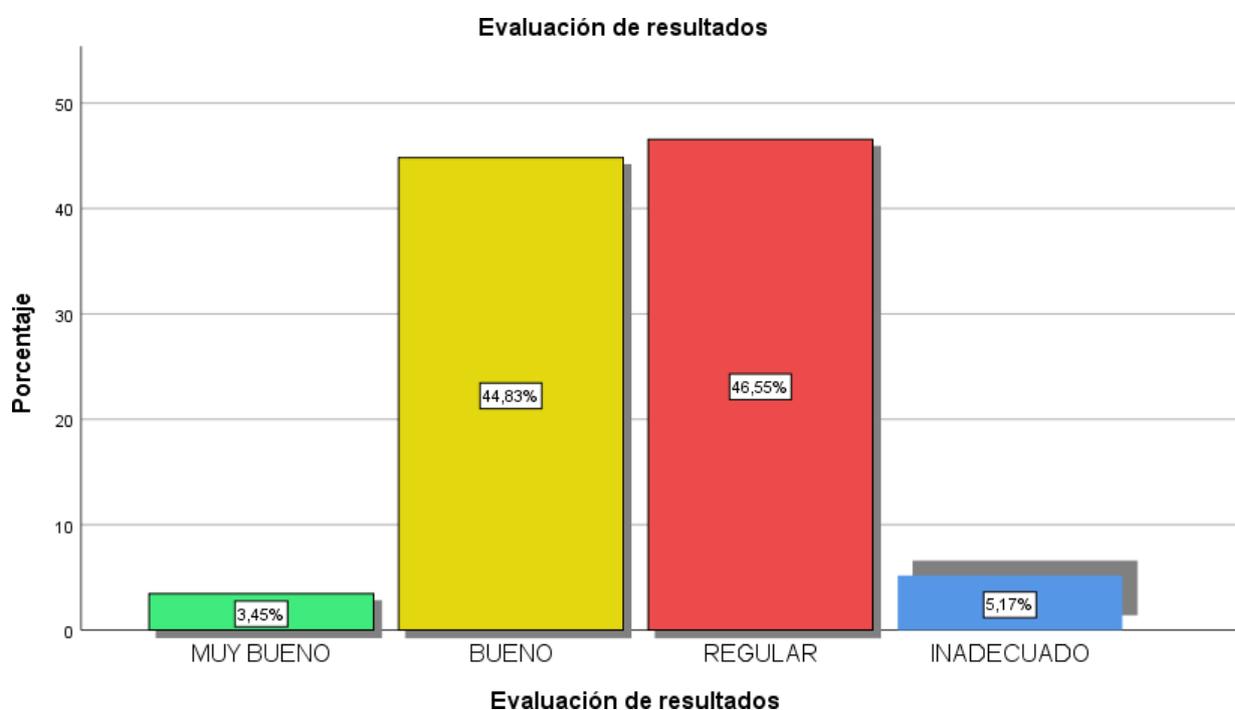


FIGURA 11: *Evaluación de resultados*

Fuente: "Personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020"

Interpretación:

En la tabla 29 y Figura 11, En la dimensión: Evaluación de resultados, se evidencia que el 46,55% de los encuestados señalan que es regular, mientras que el 44,83% señala que es bueno, un 5,17% manifiesta que es inadecuado, y el 3,45% indican que es muy bueno.

RESULTADOS DESCRIPTIVOS

TABLA 30: Estadísticos descriptivos para la variable liderazgo directivo y sus dimensiones.

Estadísticos descriptivos							
	N	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación	Varianza
LIDERAZGO DIRECTIVO	58	69,00	37,00	106,00	71,9655	12,28887	151,016
Cualidades de liderazgo	58	23,00	12,00	35,00	25,4483	4,38167	19,199
Establecimiento direccional	58	17,00	7,00	24,00	15,7586	3,20258	10,257
Desarrollo de personas	58	16,00	8,00	24,00	15,6724	4,48541	20,119
Rediseño de la organización	58	16,00	9,00	25,00	15,0862	3,15831	9,975
N válido (por lista)	58						

Fuente: "Personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020"

Análisis:

En la tabla 30, se observa que la variable Liderazgo directivo tiene una media de 71.96 puntos, lo cual es regular, desviación estándar de 12,28, mínimo 37 puntos y máximo de 106 puntos, la dimensión Cualidades de Liderazgo tiene una media de 11.63 puntos, lo cual es regular, desviación estándar de 4.38, mínimo 12 puntos y máximo de 25 puntos, la dimensión Establecimiento direccional tiene una media de 15.75, el cual es regular, desviación estándar de 3.20, mínimo 7 puntos y máximo de 24 puntos, la dimensión Desarrollo de personas tiene una media de 15.67, el cual es inadecuado, desviación estándar de 4.48, mínimo 8 puntos y máximo de 24 puntos, y finalmente la dimensión Rediseño de la organización I tiene una media de 15.08 puntos, lo cual es regular, desviación estándar 3.15, mínimo 9 puntos y máximo de 25 puntos.

TABLA 31: Estadísticos descriptivos para la variable planificación estratégica y sus dimensiones

Estadísticos descriptivos							
	N	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación	Varianza
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	58	47,00	69,00	116,00	88,0517	10,51552	110,576
Visualización organizacional	58	14,00	14,00	28,00	21,5517	3,53018	12,462
Valores personales	58	12,00	13,00	25,00	18,3276	2,59140	6,715
Objetivos estratégicos	58	15,00	11,00	26,00	18,3276	3,18653	10,154
Implementación de planes	58	14,00	11,00	25,00	17,1379	2,97031	8,823
Evaluación de resultados	58	11,00	8,00	19,00	12,7069	2,16032	4,667
N válido (por lista)	58						

Fuente: "Personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020"

Análisis:

En la tabla 31, se observa que la variable Planificación estratégica tiene una media de 88,05 puntos, lo cual es regular, desviación estándar de 10,51, mínimo 69 puntos y máximo de 116 puntos, la dimensión visualización organizacional tiene una media de 21,55 puntos, la cual es regular, desviación estándar de 3,53, mínimo 14 puntos y máximo de 28 puntos, la dimensión valores personales, tiene una media de 18,32, el cual es regular, desviación estándar de 2,59, mínimo 13 puntos y máximo de 25 puntos, la dimensión objetivos estratégicos tiene una media de 18,32, el cual es regular, desviación estándar de 3,18, mínimo 11 puntos y máximo de 26 puntos, la dimensión implementación de planes tiene una media de 17,13, el cual es regular, desviación estándar de 2,97, mínimo 11 puntos y máximo de 25 puntos, y finalmente la dimensión evaluación de resultados, tiene una media de 12,70 puntos, lo cual es regular, desviación estándar 2,16, mínimo 8 puntos y máximo de 19 puntos.

4.1.1. Prueba de hipótesis general.

En esta sección se probará la hipótesis: Existe una influencia significativa entre el liderazgo directivo y planificación estratégica del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020.

Para lo cual recurrimos a la estadística inferencial y al software SPSS. v. 25, obteniendo para el análisis de la correlación entre estas dos variables los resultados que se muestran en los cuadros siguientes:

Así mismo utilizaremos para la demostración de la hipótesis general y específicas

1. Nivel de significación:

$$\alpha=0,05.$$

2. Estadístico de prueba.

Correlación Rho de Spearman

3. Estimación del p-valor.

$$P\text{-valor} = 0,000 = 0,00\%$$

TABLA 32: *Correlación entre las variables liderazgo directivo y planificación estratégica*

Correlaciones			
		LIDERAZGO DIRECTIVO	PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA
LIDERAZGO DIRECTIVO	Correlación de Pearson	1	,653**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	58	58
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Correlación de Pearson	,653**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	58	58

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: "Personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020"

1. Hipótesis estadísticas:

$$H_0: \rho = 0$$

No existe una influencia significativa entre el liderazgo directivo y la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020.

$$H_1: \rho \neq 0$$

Existe una influencia significativa entre el liderazgo directivo y la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020.

2. Toma de decisión.

En la Tabla 32, el p-valor = 0,000 es inferior al nivel de significancia (0,05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna H1: lo que indica que existe correlación entre las variables: Liderazgo directivo y planificación estratégica. Siendo su coeficiente de correlación de Spearman de 0,653.

TABLA 33: *Correlación entre la variable liderazgo directivo y la dimensión visualización organizacional*

Correlaciones			
		LIDERAZGO DIRECTIVO	Visualización organizacional
LIDERAZGO DIRECTIVO	Correlación de Pearson	1	,527**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	58	58
Visualización organizacional	Correlación de Pearson	,527**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	58	58

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: “Personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020”

1. Hipótesis estadísticas:

$$H_0: \rho = 0$$

No existe una influencia significativa entre el liderazgo directivo y visualización organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020

$$H_1: \rho \neq 0$$

Existe una influencia significativa entre el liderazgo directivo y visualización organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020

2. Toma de decisión.

En la Tabla 33, el p-valor = 0,000 es inferior al nivel de significancia (0,05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: lo que indica que existe correlación entre la variable Liderazgo directivo y la dimensión visualización organizacional. Siendo su coeficiente de correlación de Spearman de 0,527.

TABLA 34: *Correlación entre la variable liderazgo directivo y la dimensión valores personales*

Correlaciones			
		LIDERAZGO DIRECTIVO	VALORES PERSONALES
LIDERAZGO DIRECTIVO	Correlación de Pearson	1	,554**
	Sig. (bilateral)		,006
	N	58	58
Valores personales	Correlación de Pearson	,554**	1
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	58	58

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: “Personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020”

1. Hipótesis estadísticas:

$$H_0: \rho = 0$$

No existe una influencia significativa entre el liderazgo directivo y valores del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020

$$H_1: \rho \neq 0$$

Existe una influencia significativa entre el liderazgo directivo y valores del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020.

2. Toma de decisión.

En la Tabla 34, el p-valor = 0,000 es inferior al nivel de significancia (0,05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: lo que indica que existe correlación entre variable liderazgo directivo y la dimensión valores personales. Siendo su coeficiente de correlación de spearman de 0,554.

TABLA 35: *Correlación entre la variable: Liderazgo directivo y la dimensión objetivos estratégicos*

Correlaciones			
		LIDERAZGO DIRECTIVO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
LIDERAZGO DIRECTIVO	Correlación de Pearson	1	,543**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	58	58
Objetivos estratégicos	Correlación de Pearson	,543**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	58	58

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: "Personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020"

1. Hipótesis estadísticas:

$$H_0: \rho = 0$$

No existe una influencia significativa entre el liderazgo directivo y los objetivos estratégicos del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020

$$H_1: \rho \neq 0$$

Existe una influencia significativa entre el liderazgo directivo y los objetivos estratégicos del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020

2. Toma de decisión.

En la Tabla 35, el p-valor = 0,000 es inferior al nivel de significancia (0,05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: lo que indica que existe correlación entre Liderazgo directivo y la dimensión objetivos estratégicos. Siendo su coeficiente de correlación de Spearman de 0,543.

TABLA 36: *Correlación entre la variable liderazgo directivo y la dimensión implementación de planes*

Correlaciones			
		LIDERAZGO DIRECTIVO	IMPLEMENTACIÓN DE PLANES
LIDERAZGO DIRECTIVO	Correlación de Pearson	1	,598**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	58	58
Implementación de planes	Correlación de Pearson	,598**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	58	58

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: “Personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020”

1. Hipótesis estadísticas:

$$H_0: \rho = 0$$

No existe una influencia significativa entre el liderazgo directivo y la implementación

de planes del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020.

$$H_1: \rho \neq 0$$

Existe una influencia significativa entre el liderazgo directivo y la implementación de planes del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020.

2. Toma de Decisión:

En la Tabla 36, el p-valor = 0,000 es inferior al nivel de significancia (0,05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: lo que indica que existe correlación entre la variable: Liderazgo directivo y la dimensión implementación de planes. Siendo su coeficiente de correlación de Spearman de 0,598.

TABLA 37: *Correlación entre la variable: Liderazgo directivo y la dimensión evaluación de resultados*

Correlaciones			
		LIDERAZGO DIRECTIVO	EVALUACIÓN DE RESULTADOS
LIDERAZGO DIRECTIVO	Correlación de Pearson	1	,555**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	58	58
Evaluación de resultados	Correlación de Pearson	,555**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	58	58

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: "Personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020"

1. Hipótesis estadísticas:

$$H_0: \rho = 0$$

No existe una influencia significativa entre el liderazgo directivo y la evaluación de resultados del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020.

$$H_1: \rho \neq 0$$

Existe una influencia significativa entre el liderazgo directivo y la evaluación de resultados del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020

2. Nivel de significación:

$$\alpha = 0,05.$$

3. Estadístico de prueba.

Correlación Rho de Spearman

4. Estimación del p-valor.

$$P\text{-valor} = 0,000 = 0,00\%$$

5. Toma de Decisión:

En la Tabla 37, el p-valor = 0,000 es inferior al nivel de significancia (0,05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: lo que indica que existe correlación entre la variable: Liderazgo directivo y la dimensión evaluación de resultados. Siendo su coeficiente de correlación de Spearman de 0,555.

CAPITULO V

DISCUSIÓN

El principal objetivo de esta investigación fue, determinar la relación que existe entre la liderazgo directivo y planificación estratégica en el: “Personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020”.

Como el p-valor = 0,000 es inferior al nivel de significancia (0,05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna H1: lo que indica que existe correlación entre las variables: liderazgo directivo y planificación estratégica. Siendo su coeficiente de correlación de Spearman de 0,653.

(Salvador, Morales Zulema Grissel, 2016), compartiría el resultado que se obtuvo, indicando que es recomendable que los directivos de las instituciones deben de implementar las soluciones necesarias propuestas en el estudio, con el fin de que se dé la solución planteada, con todos aquellos colaboradores, para que tengan el conocimiento necesario de los problemas que se detectaron en la investigación, para que conozcan todos los mecanismos para mejorar los puntos planteados.

En la hipótesis específica del Liderazgo directivo y la dimensión visualización organizacional, se obtuvo como el p-valor = 0,000 es inferior al nivel de significancia (0,05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: lo que indica que existe correlación entre la variable Liderazgo directivo y la dimensión visualización organizacional. Siendo su coeficiente de correlación de Spearman de 0,527.

(Guadamuz López, 2015). Concluiría que es necesario Tomar las decisiones oportunas y efectivas. Que realicen el liderazgo democrático, con el propósito de tener una administración excelente.

En la hipótesis específica del liderazgo directivo y la dimensión valores personales, se obtuvo Como el p-valor = 0,000 es inferior al nivel de significancia (0,05), se rechaza la hipótesis nula

y se acepta la hipótesis alterna: lo que indica que existe correlación entre variable liderazgo directivo y la dimensión valores personales. Siendo su coeficiente de correlación de Spearman de 0,554. Compartiría el presente resultado

(Quezada, García Sonia, 2018), indica en sus conclusiones que el liderazgo estratégico es importante para obtener el éxito en las instituciones, siempre que el líder tenga conocimientos amplios sobre las normas, reglas y leyes educativas que serán aplicadas en diferentes situaciones o eventos.

En la hipótesis específica del Liderazgo directivo y la dimensión objetivos estratégicos, se obtuvo como el p-valor = 0,000 es inferior al nivel de significancia (0,05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: lo que indica que existe correlación entre Liderazgo directivo y la dimensión objetivos estratégicos. Siendo su coeficiente de correlación de Spearman de 0,543. Compartiría el presente resultado de

(Justiniano, Esteban Lidia, 2018) Los directores tienen que realizar diferentes cursos para actualizar las metas que existen en la realidad, como también en los diversos, objetivos, valores, anhelos, creencias, pasión y manera de actuar y pensar, para ofrecer una mejor calidad de liderazgo.

Como el p-valor = 0,000 es inferior al nivel de significancia (0,05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: lo que indica que existe correlación entre la variable: Liderazgo directivo y la dimensión implementación de planes. Siendo su coeficiente de correlación de Spearman de 0,598. Compartiría el presente resultado de (Oré Baca, 2018) los directivos son aquellos que deben de contar con la capacidad de poder direccionar la gestión de una institución, esto se encuentra ligado al desarrollo ambiental, la visión y la convivencia del grupo de trabajo, trayendo la innovación, participación y habilidad creativa, con el fin de obtener un proceso de información adecuado, como también el solucionar y planificar en los diferentes problemas, para llegar a la negociación y generar compromisos, a través de un

liderazgo participativo.

Como el p-valor = 0,000 es inferior al nivel de significancia (0,05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: lo que indica que existe correlación entre la variable: Liderazgo directivo y la dimensión evaluación de resultados. Siendo su coeficiente de correlación de Spearman de 0,555. Compartiría el presente resultado de (Sevillanos Tacoma, 2017) es necesario que el líder de la institución, incida en el desarrollo de los profesionales con que cuenta, atenderlos y escuchar su problemática, de esta manera se genere estrategias, de interrelaciones personales, a través de salidas de campo y trabajo en equipo. Finalmente, las interrelaciones sociales son relevantes en este estudio, que indica considerar a los maestros como una gran familia unida y sólida, generando valores que hará que crezcan todos.

CONCLUSIONES

1. Al existir un nivel de influencia del liderazgo directivo en la planificación estratégica del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, En la Tabla 32, el p-valor = 0,000 es inferior al nivel de significancia (0,05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna H1: lo que indica que existe correlación entre las variables: Liderazgo directivo y planificación estratégica. Siendo su coeficiente de correlación de Spearman de 0,653.
2. Al existir una influencia significativa entre el liderazgo directivo y visualización organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020. En la Tabla 33, el p-valor = 0,000 es inferior al nivel de significancia (0,05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: lo que indica que existe correlación entre la variable Liderazgo directivo y la dimensión visualización organizacional. Siendo su coeficiente de correlación de Spearman de 0,527.
3. Al existir una influencia significativa entre el liderazgo directivo y valores del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020. En la Tabla 34, el p-valor = 0,000 es inferior al nivel de significancia (0,05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: lo que indica que existe correlación entre variable liderazgo directivo y la dimensión valores personales. Siendo su coeficiente de correlación de Spearman de 0,554.
4. Al existir una influencia significativa entre el liderazgo directivo y los objetivos estratégicos del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020.

En la Tabla 35, el p-valor = 0,000 es inferior al nivel de significancia (0,05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: lo que indica que existe correlación entre Liderazgo directivo y la dimensión objetivos estratégicos. Siendo su coeficiente de correlación de Spearman de 0,543.

5. Al existir una influencia significativa entre el liderazgo directivo y la implementación de planes del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020. En la Tabla 36 el p-valor = 0,000 es inferior al nivel de significancia (0,05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: lo que indica que existe correlación entre la variable: Liderazgo directivo y la dimensión implementación de planes. Siendo su coeficiente de correlación de Spearman de 0,598.
6. Al existir una influencia significativa entre el liderazgo directivo y la evaluación de resultados del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020. En la Tabla 37, el p-valor = 0,000 es inferior al nivel de significancia (0,05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: lo que indica que existe correlación entre la variable: Liderazgo directivo y la dimensión evaluación de resultados. Siendo su coeficiente de correlación de Spearman de 0,555.

RECOMENDACIONES

1. Al existir un nivel de influencia del liderazgo directivo en la planificación estratégica del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, es importante que el liderazgo directivo dentro de la Universidad deba tener una excelente planificación de las actividades, con el propósito de poder tener todo organizado tanto al personal y los recursos financieros, tecnológicos y materiales, entre otros.
2. Al existir una influencia significativa entre el liderazgo directivo y visualización organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020. Es necesario que el líder directivo implemente una serie de actividades para mejorar la visualización organizacional que puede existir en los diferentes agentes educativos, con el fin de mejorar cada vez más en centro educativo.
3. Al existir una influencia significativa entre el liderazgo directivo y valores del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020, es conveniente que el líder directivo tenga la capacidad de implementar estrategias para aumentar los valores del personal, asumiendo todas aquellas decisiones que sean adecuadas y oportunas, siempre y cuando se apoye de por las opiniones y consensos de todo el personal que conforma la universidad.
4. Al existir una influencia significativa entre el liderazgo directivo y los objetivos estratégicos del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020, es importante que el líder directivo debe de concentrarse en aquellos objetivos de origen

estratégicos, los cuales deberán de tener un mayor impacto económico, social, cultural y político, en beneficio de la universidad y de todo el personal que labora en ella.

5. Al existir una influencia significativa entre el liderazgo directivo y la implementación de planes del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020. Es necesario que el líder directivo implemente un plan de acciones estratégicas, que tengan relación con todas aquellas necesidades de origen importantes, como lo son la capacitación del personal docente y administrativo, con el fin de que se encuentren más capacitados en sus funciones o actividades.

6. Al existir una influencia significativa entre el liderazgo directivo y la evaluación de resultados del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020. Es importante que el líder directivo pueda implementar un plan estratégico para la evaluación continua de los resultados de la universidad, con el fin de analizar y obtener la información correcta para determinar el mérito y el valor de lo que se realiza en el centro educativo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, C. L. (2012). Quito- Ecuador.
- Aldana, Z. J. (2019 parr 1). *Cienciamatria*. Obtenido de "Liderazgo Directivo y Educación de Calidad": <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/102>
- Alvarez, C. (1997 pag 24). *"metodologia de la investigacion cientifica"*. Obtenido de <https://files.sld.cu/iss/2009/02/curso-metodologia.pdf>
- Anderson, S. (2010, P. 14). *"Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela. Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad"*. Obtenido de <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/127/141>
- Angier y Angier. (2011 Parr 13). *"Planificación Estratégica"*. Obtenido de <https://www.elgurux.com/mision-y-vision-de-una-empresa.html>
- Arias, L. Portilla, M. y Villa, C. (2008 p118). *"EL DESARROLLO PERSONAL EN EL PROCESO DE CRECIMIENTO INDIVIDUAL"*. Obtenido de Sistema de Información Científica Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal: <https://www.redalyc.org/pdf/849/84920454022.pdf>
- Armijo, Marianela. (2009 P.5). "Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público". *Área de Políticas Presupuestarias y Gestión Pública ILPES/CEPAL*. https://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/3/38453/manual_planificacion_estrategica.pdf.
- Asnai, G. J. (2020 Parr 1-8). *MichaelPage*. Obtenido de "Las siete cualidades de liderazgo más importantes": <https://www.michaelpage.es/advice/empresas/consejos-de-iniciacion-del-personal/cualidades-de-liderazgo-mas-importantes>
- Azócar, R. E. (2009 parr 1). *"La planificación estratégica"*. Obtenido de http://ramneazcara.blogspot.com/2009/02/la-planificacion-estrategica_11.html
- Campo-Arias, A., & Oviedo, H. C. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Revista de salud pública*, 10, 831-839.
- Challa, B. (2010 Pag 112). *"Desarrollo personal"*. Obtenido de https://www.academia.edu/5197328/Desarrollo_Personal_Brito_Challa
- Chávez, R. M. (2012 Pag 29). *"El rol de la dirección estratégica en las empresas"*. Obtenido de <https://www.uv.mx/iesca/files/2012/11/005direccion2011-1.pdf>
- Collins y Porras. (1996 Pag 63). *"Construyendo la visión de su empresa"*. Obtenido de Harvard Bussisness Review. ESTADOS UNIDOS.: http://k.b5z.net/i/u/6111265/i/Desarrollando_Mision_y_Vision_-_Doc_Final.doc
- Contreras, S. E. (2019 p178). *"pensamiento & gestión,"*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/646/64629832007.pdf>

- De los santos Edgar . (2018 parr 2-3). *Parques Alegres*. Obtenido de "Que es el liderazgo directivo": <https://parquesalegres.org/biblioteca/blog/que-es-el-liderazgo-directivo/>
- Díaz, S. C. (2018, p73). "Liderazgo: Consideraciones sobre su Conceptualización, Evolución y Retos ante la Nueva Realidad Organizacional". https://www.uao.edu.co/sites/default/files/RE&A%20Vol%2015-%20No%201_Articulo%204.pdf. Barrabquilla- Colombia: Revista de Economía & Administración, Vol. 15 No. 1. Enero - Junio de 2018.
- Díez, E. F. (2018 Pag 68). "*EL ESTABLECIMIENTO MERCANTIL*". Obtenido de Temario D° Mercantil I – C. U. Villanueva – Curso 2018/19: http://www.fernandodiezestella.com/derecho_mercantil_1/tema_08.pdf
- Garay, B. H. (2019). Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del Órgano Desconcentrado de Salud en la Municipalidad de Ventanilla. Callao.
- Garbanzo, G. M., & Orozco, V. H. (2010 p19). *Liderazgo para una gestión moderna de*. Obtenido de Educacion: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44013961001.pdf>
- García, I. (2018 Parr 1). "*Los onjbetivos de la organizacion empresarial*". Obtenido de <https://www.emprendepyme.net/objetivos-de-la-organizacion-empresarial.html>
- Guadamuz López, J. d. (2015). "Incidencia del Liderazgo en la Gestión Administrativa de la dirección del Instituto Héroe y Mártires de la Reforma del turno matutino, en el municipio de Masaya, departamento de Masaya, en el II semestre del año 2015". <https://core.ac.uk/download/pdf/53104594.pdf>. Managua - Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua Unan – Managua.
- Guadamuz, L. J. (2015). "Incidencia del Liderazgo en la Gestión Administrativa de la dirección del Instituto Héroe y Mártires de la Reforma del turno matutino, en el municipio de Masaya, departamento de Masaya, en el II semestre del año 2015". <https://core.ac.uk/download/pdf/53104594.pdf>. Managua - Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua Unan – Managua.
- Hernández, Roberto; Fernández, Carlos; Baptista, Pilar. (Hernández 2014 pag 125). *Metodología de la Invesstigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Justiniano, E. L. (2018). "Liderazgo directivo en las instituciones educativas de zona urbana en el Distrito De José Crespo y Castillo". <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/5116/Justiniano%20Esteban.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Huancayo -Peru: Universidad Nacional del Centro del Peru.
- Justiniano, Esteban Lidia. (2018). "Liderazgo directivo en las instituciones educativas de zona urbana en el Distrito De José Crespo y Castillo". <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/5116/Justiniano%20Esteban.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Huancayo -Peru: Universidad Nacional del Centro del Peru.

- Kluckhohn, C. (1968 Pag 443). " *Los Valores y las Orientaciones de Valor en la Teoría de la Acción*. En: T. Parsons y E. Shils (Eds.): *Hacia una Teoría General de la Acción*. Buenos Aires: Kapeluz". Obtenido de http://fondoeditorial.uneg.edu.ve/strategos/numeros/s06/s06_art02.pdf
- Lofquist, L. y Davis, R. (1971 Pag 13-21). " *Values as Second-Order Needs in the Theory of Work Adjustment*. *Journal of Vocational Behavior*". Obtenido de http://fondoeditorial.uneg.edu.ve/strategos/numeros/s06/s06_art02.pdf
- López, P. M. (2013 p18). *El Buzon de Pacioli*. Obtenido de "La planeación estratégica" : <https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/81/Pacioli-81.pdf>
- Macahuachi, G. P. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa inicial nuestra señora de la esperanza del distrito de Tambopata Puerto Maldonado - 2016". <http://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/UNAMAD/228/004-1-5-001.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Madre de Dios - Peru: Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios para optar el título profesional de licenciada en educación. .
- Macahuachi, Guerra Paola Brandy. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa inicial nuestra señora de la esperanza del distrito de Tambopata Puerto Maldonado - 2016". <http://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/UNAMAD/228/004-1-5-001.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Madre de Dios - Peru: Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios para optar el título profesional de licenciada en educación.
- Mejias, A. (2014 Parr 2). " *Rediseño de la organizacion*". Obtenido de Sildeshare: <https://es.slideshare.net/alemig20/rediseo-de-la-organizacion-am-35314772#:~:text=El%20redise%C3%B1o%20de%20una%20organizaci%C3%B3n%20es%20el%20an%C3%A1lisis%20de%20las%20necesidades.&text=El%20t%C3%A9rmino%20de%20redise%C3%B1o>
- Morales, C. A. (2019 Parr 6). " *Conceptos de Mejora, Rediseño y Reingeniería*". Obtenido de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/conceptos-de-mejora-rediseño-y-reingeniería/>
- Moron Huarca, Richard Herbert. (2017). " *Liderazgo docente y disciplina de los estudiantes de segundo grado de secundaria de la I.E.B.R. Javier Heraud de Tambopata – 2017*". Obtenido de UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS: <http://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/UNAMAD/354/004-1-6-033.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Muñoz, A. W. (2014 parr 3). " *El Liderazgo del Director en las Instituciones Educativas*". Obtenido de programa 2014: <https://sites.google.com/site/cursosdeforum/el-liderazgo-del-director-en-las-instituciones-educativas>
- Naranjo, P. R. (2015 Pag 60). " *De la administración por objetivos al control estratégico*". Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4835876.pdf>
- Nieves, C. F. (2006). " *Plan de comunicación estratégica*". Obtenido de Gestipolis : <https://www.gestipolis.com/plan-de-comunicacion-estrategica/>
- Oré, B. J. (2018).

- Oré, Baca Javier Ernesto. (2018). : “Liderazgo directivo y la gestión administrativa en la institución educativa Simón Bolívar del Distrito de Chamaca, Chumbivilcas, Cusco 2017.”. AREQUIPA – PERÚ, UNIVERSIDAD NACIONAL SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6313/EDMorbaje.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Orellana, N. P. (2018). "*Dirección estratégica*". Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/direccion-estrategica.html>
- Orellana, V. M. (2017). "Liderazgo pedagógico y planificación en las Instituciones Educativas de nivel Inicial, de la Red 09, UGEL 06, 2017". http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14637/Orellana_VMM.pdf?sequence=1. Lima- Peru: Escuela de Posgrado Universidad Cesar Valeljo, TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:.
- Pérez, P. J. (2020 Parr 6). "*Definición de implementar*". Obtenido de (<https://definicion.de/implementar/>)
- Quezada, G. S. (2018). “El liderazgo estratégico del director y el éxito institucional del programa de tecnología educativa de la universidad nacional de Trujillo - 2016”. http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3784/1/RE_DOCT_EDU_SONIA.QUEZADA_LIDERAZGO.ESTRATEGICO_DATOS.PDF. Trujillo- Peru.: Universidad Privada Antenor Orrego, tesis para obtener el grado de doctora en educación.
- Quezada, García Sonia. (2018). “El liderazgo estratégico del director y el éxito institucional del programa de tecnología educativa de la universidad nacional de Trujillo - 2016”. http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3784/1/RE_DOCT_EDU_SONIA.QUEZADA_LIDERAZGO.ESTRATEGICO_DATOS.PDF. Trujillo- Peru.: Universidad Privada Antenor Orrego, tesis para obtener el grado de doctora en educación.
- Rodríguez Molina, G. (2019). "Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza". <https://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/1921/2510>. Chile: Universidad de La Sabana.
- Rodríguez, J. A. (2011 Parr 1). "*Planificación de la evaluación educativa*". Obtenido de Listin diario: <https://listindiario.com/plan-lea/2011/08/30/201585/planificacion-de-la-evaluacion-educativa>
- Rodríguez, M. G. (2019). "Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza". <https://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/1921/2510>. Chile: Universidad de La Sabana.
- Salamanca Guerrero, C. A. (2019). "Instrumentos de planeación estratégica aplicables a la gestión del talento humano administrativo en universidades públicas colombianas, caso Universidad Nacional de Colombia". <http://bdigital.unal.edu.co/73616/1/4137000.2019.pdf>. Bogotá DC: Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Ciencias Económicas.

- Salamanca, G. C. (2019). "Instrumentos de planeación estratégica aplicables a la gestión del talento humano administrativo en universidades públicas colombianas, caso Universidad Nacional de Colombia". <http://bdigital.unal.edu.co/73616/1/4137000.2019.pdf>. Bogotá DC: Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Ciencias Económicas.
- Salvador, M. Z. (2016). "La planificación estratégica en la administración educativa para diseño de plan de seguimiento". <http://186.101.98.14/bitstream/redug/32042/1/SALVADOR%20MORALES%20ZULEMA.pdf>. Guayaquil – Ecuador : Universidad de Guayaquil, facultad de filosofía, letras y ciencias de la educación maestría gerencia educativa "Trabajo de titulación especial" para la obtención del grado de Magister en gerencia educativa. .
- Salvador, Morales Zulema Grissel. (2016). "La planificación estratégica en la administración educativa para diseño de plan de seguimiento". <http://186.101.98.14/bitstream/redug/32042/1/SALVADOR%20MORALES%20ZULEMA.pdf>. Guayaquil – Ecuador: Universidad de Guayaquil, facultad de filosofía, letras y ciencias de la educación maestría gerencia educativa "Trabajo de titulación especial" para la obtención del grado de Magister en gerencia educativa.
- Sánchez, C. H. (2002, p. 40). Metodología y Diseños en la Investigación Científica. Lima.
- Sánchez, C. H. (2018). "Manual de terminos de investigacion cientifica, tecnologica y humanista". Obtenido de Universidad Ricardo Palma: <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1480/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf?isAllowed=y&sequence=1>
- Sevillanos, T. O. (2017). "Liderazgo directivo y el desempeño docente en la I.E La Pastora - Madre de Dios – 2016". *Madre de Dio*. Madre de Dios- Peru: Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, para optar el título profesional de licenciado.
- Sevillanos, Tacoma Oshin Lucila. (2017). "Liderazgo directivo y el desempeño docente en la I.E La Pastora - Madre de Dios – 2016". <http://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/UNAMAD/408/004-1-6-039.pdf?sequence=4&isAllowed=y>. Madre de Dios- Peru: Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, para optar el título profesional de licenciado.
- Soto, M. R. (2017). "El liderazgo y la gestión administrativa de la municipalidad distrital san pedro de chaná – huari, en el año 2017. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/627/TFCE-01-24.pdf?sequence=3&isAllowed=y>. Huacho – Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, para optar el título profesional de licenciado en administración. .
- Soto, Mallqui Rina Elzinha. (2017). "El liderazgo y la gestión administrativa de la municipalidad distrital san pedro de chaná – huari, en el año 2017. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/627/TFCE-01-24.pdf?sequence=3&isAllowed=y>. Huacho – Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, para optar el título profesional de licenciado en administración.

- Tantovic, A. (2013 Pag 333). *Defining Strategy Using Vision And Mission Statements Of Croatian Organizations In Times Of Crisis. Croacia. The 6th International Conference "The Changing Economic Landscape Issues, Implications And Policy Options". University of Pula. Faculty of Economi.* Obtenido de <https://www.elgurux.com/la-vision-empresarial-y-la-estrategia-de-la-empresa.html>
- Taylor, R. (2013 Parr 8). *"The Mission Statement: A Framework for Developing an Effective Organizational Mission Statement in 100 Words or Less. Kindle Edition. USA."*. Obtenido de <https://www.elgurux.com/mision-y-vision-de-una-empresa.html>
- Tironi, E. (2012 Parr 1). *¿Qué es la comunicación estratégica?* Obtenido de MARIDALIA MALDONADO: <http://maridaliamaldonado.blogspot.com/2012/02/que-es-la-comunicacion-estrategica.html#:~:text=Comunicaci%C3%B3n%20Estrat%C3%A9gica%20es%20la%20pr%C3%A1ctica,de%20sus%20intereses%20y%20objetivos>.
- Ureña, F. S. (2013). *"Evaluacion de desempeño"*. Obtenido de OIE: <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/evaluacion-de-desempeno/>
- Yache, E.J. (2016). *el clima Institucional y Compromiso laboral del personal administrativo en el instituto regional de enfermedades Neoplasicas. Trujillo.*

ANEXOS

Anexo 1.

Matriz de consistencia.

Título: “Liderazgo directivo y planificación estratégica en el personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020”.					
Autor: Deysi Mogrovejo Barra					
Problema	Objetivo	Hipótesis	Justificación	Variables y dimensiones	Diseño metodológico
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Justificación teórica		Línea de Investigación:
¿Cuál es la influencia que existe entre el liderazgo directivo y la planificación estratégica del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020?	Determinar la influencia entre el liderazgo directivo y la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020.	Existe una influencia significativa entre el liderazgo directivo y la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020.	la investigación se justifica de manera genérica en el hecho de que permitirá analizar el problema planteado, recurriendo a la revisión de trabajos similares que se hayan realizado con anterioridad, así como, a las teorías y modelos que explicarán las variables:	V. Independiente Variable 1: Liderazgo directivo Dimensiones: Cualidades de liderazgo Establecimiento direccional Desarrollo de personas Rediseño de la organización	Reforma y modernización del estado Desarrollo del talento humano. Tipo: Básica Enfoque: cuantitativo Nivel: Descriptivo
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Liderazgo Directivo y la planificación estratégica		
¿Cuál es la influencia que existe entre el liderazgo directivo y visualización organizacional del personal	Determinar la influencia que existe entre el liderazgo directivo y visualización	Existe una influencia significativa entre el liderazgo directivo y visualización	del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de		Población: 150 trabajadores administrativos de la UNAMAD

<p>administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020?</p> <p>¿Cuál es la influencia que existe entre el liderazgo directivo y valores del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020?</p> <p>¿Cuál es la influencia que existe entre el liderazgo directivo y los objetivos estratégicos del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020?</p> <p>¿Cuál es la influencia que existe entre el liderazgo directivo y la implementación de planes del personal administrativo</p>	<p>organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020</p> <p>Determinar la influencia que existe entre el liderazgo directivo y valores del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020</p> <p>Determinar la influencia que existe entre el liderazgo directivo y los objetivos estratégicos del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020</p> <p>Determinar la influencia que existe entre el liderazgo directivo y la</p>	<p>organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020</p> <p>Existe una influencia significativa entre el liderazgo directivo y valores del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020</p> <p>Existe una influencia significativa entre el liderazgo directivo y los objetivos estratégicos del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020</p> <p>Existe una influencia significativa entre el</p>	<p>Dios en el contexto local de Puerto Maldonado.</p> <p>Justificación práctica</p> <p>Con el desarrollo del presente trabajo de investigación se pretende determinar la influencia del liderazgo directivo y la planificación estratégica laboral de los administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020</p> <p>Justificación metodológica</p> <p>El presente proyecto de investigación tiene trascendencia científica metodológica, porque permite establecer un diagnóstico situacional de cuál es la relación existente entre el liderazgo directivo y la</p>	<p>V. Dependiente</p> <p>Variable 2:</p> <p>Planificación estratégica</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Visualización organizacional</p> <p>valores del personal</p> <p>Objetivos estratégicos</p> <p>Implementación de planes</p> <p>Evaluación de resultados.</p>	<p>Muestra: 70 trabajadores administrativos de la UNAMAD</p> <p>Muestreo: No probabilístico por conveniencia</p> <p>los valores, los objetivos, la implementación del plan, los mecanismos de comunicación, la dirección estratégica y la evaluación de resultados</p>
---	---	--	---	--	--

<p>de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020?</p> <p>¿Cuál es la influencia que existe entre el liderazgo directivo y la evaluación de resultados del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020?</p>	<p>implementación de planes del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020</p> <p>Determinar la influencia que existe que entre el liderazgo directivo y la evaluación de resultados del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020</p>	<p>liderazgo directivo y la implementación de planes del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020.</p> <p>Existe una influencia significativa entre el liderazgo directivo y la evaluación de resultados del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020</p>	<p>planificación estratégica del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020</p>		
--	---	---	--	--	--

ESQUEMA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

Título: “Liderazgo directivo y planificación estratégica en el personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020”.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN DE LAS DIMENSIONES
<p>VARIABLE 1</p> <p>Liderazgo directivo</p>	<p>VARIABLE 1</p> <p>“El líder directivo es alguien capaz de conducir a su equipo hacia objetivos y metas que permitan mejorar la gestión de la institución. Un líder es alguien que proporciona dirección y ejerce influencia en su equipo”. (Muñoz, 2014 parr 3)</p>	<p>Liderazgo directivo</p> <p>“El líder directivo es alguien capaz de conducir a su equipo hacia objetivos y metas que permitan mejorar la gestión de la institución, en aspectos como las cualidades de liderazgo establecimiento direccional, desarrollo de personas Rediseño de la organización”. (Muñoz, 2014 parr 3)</p>	<p>Dimensiones:</p> <p>Cualidades de liderazgo:</p> <p>Establecimiento direccional:</p> <p>Desarrollo de personas:</p> <p>Rediseño de la organización:</p>	<p>Dimensiones:</p> <p>Cualidades de liderazgo: “El líder debe defender la independencia del empleado, apoyándole en el uso de todo su potencial y creatividad y estimulando su sentimiento de pertenencia para crear un verdadero equipo”. (Asnai, 2020 Parr 1-8)</p> <p>Establecimiento direccional: “Se puede definir el como el conjunto organizado de bienes y derechos con los cuales el empresario lleva a cabo su actividad empresarial”. (Díez, 2018 Pag 68).</p> <p>Desarrollo de personas: “Desarrollo personal de sí mismo, implica un autoconocimiento, autoestima, autodirección y autoeficacia, que conlleva a una vida de bienestar personal, familiar, laboral y social, cuyo fin es lograr un camino de transformación y excelencia personal para ser líderes del nuevo siglo”. (Challa, 2010, P.112)</p> <p>Rediseño de la organización: “El rediseño hacia procesos debe hacerlo la misma gente, en equipos inter</p>

				funcionales y orientados hacia una nueva visión y filosofía empresarial, teniendo en cuenta que si no se rediseña el subsistema, estamos condenados al fracaso”. (Mejias, 2014, Parr 2)
Variable 2 Planificación estratégica	“El planteamiento de una estrategia viable implica el conocimiento pleno de las actividades que desarrolla la institución o la empresa por parte del estratega, lo cual le va a dar la capacidad de hacer un análisis prospectivo óptimo para el logro de los objetivos estimados”. (Contreras, 2019, P.178)	“El planteamiento de una estrategia viable implica el conocimiento pleno de las actividades que desarrolla la institución o la empresa por parte del estratega, lo cual le va a dar la capacidad de hacer un análisis prospectivo óptimo para el logro de los objetivos estimados. Visualización de la organización en aspectos como el establecimiento de valores del personal - objetivos estratégicos, - implementación de planes, evaluación de resultados” (Contreras, 2019, P.178)	Dimensiones: Visualización organizacional Valores del personal Objetivos estratégicos Implementación de planes Evaluación de resultados	Dimensiones: Visualización organizacional: “La visión o visualización es una orientación sobre qué elementos medulares se debe preservar dentro de la organización con el paso del tiempo y hacia donde se va a estimular el avance de la organización en el futuro”. (Collins y Porras, 1996). Valores del personal: “Considerados como actitudes, motivaciones, objetos, cantidades mensurables, campos concretos de conducta, costumbres o tradiciones afectivamente cargadas y relaciones como las que tienen lugar entre individuos, grupos, objetos y sucesos”. (Kluckhohn, 1968) Objetivos estratégicos: “Los objetivos de la organización de la empresa, se convierten de esta manera en fines menores que se deben conseguir para lograr el fin máximo. Suponen los resultados concretos que deben obtenerse por cada uno de los integrantes de la organización, los cuales deben realizarlo con

				<p>economía de recursos”. (García, 2018, Parr 1) .</p> <p>Implementación de planes: “Es un proceso que se inicia con el establecimiento de metas organizacionales, define estrategias y políticas para lograr estas metas y desarrolla planes detallados para asegurar la implantación de las estrategias y así obtener los fines buscados”. (Naranjo, 2015, P.60)</p> <p>Evaluación de resultados: “Una evaluación centrada en la planificación de los aprendizajes garantiza la reflexión y revisión de los procesos, identifica las capacidades de los alumnos, así como sus experiencias y saberes previos, además de sus actitudes, estilos de aprendizaje e intereses”. (Rodríguez J. A., 2011, Parr.1)</p>
--	--	--	--	---

ANEXO 03 - A

MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Autor: Deysi Mogrovejo Barra

Variable 1: Liderazgo directivo

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS/ ÍNDICES	ESCALA DE VALORACIÓN, ORDINAL
Variable 1: Liderazgo directivo	Cualidades de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Transparencia - Grados de experticia - Discriminación profesional - Empatía - Responsabilidad - Preocupación por los demás - Visión de gestión - Desarrollo de habilidades - Direccionalidad de gestión - Manejo presupuestario - Conocimiento del personal 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cree usted que las autoridades son transparentes en sus decisiones? 2. ¿Cree usted que las autoridades universitarias están rodeadas de personas expertas en beneficio de la universidad? 3. ¿Cree usted que en su institución se practique la discriminación profesional? 4. ¿Cree usted que las autoridades universitarias demuestran empatía con los trabajadores, docentes y estudiantes? 5. ¿Cree usted que las autoridades universitarias demuestran alto nivel de responsabilidad? 6. ¿Cree usted que las autoridades universitarias se preocupan por los trabajadores, docentes y estudiantes? 7. ¿Cree usted que las autoridades universitarias tienen una visión clara de la gestión universitaria? 8. ¿Cree usted que las autoridades universitarias promueven el desarrollo de habilidades de sus equipos de trabajo? 	<p>CUESTIONARIO:</p> <p>NUNCA (0)</p> <p>CASI NUNCA (1)</p> <p>A VECES (2)</p> <p>CASI SIEMPRE (3)</p> <p>SIEMPRE (4)</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - Aplicación de estrategias de excelencia de gestión universitaria. - Desarrollo de equipos de trabajo. 		
	Establecimiento direccional	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección de gestión universitaria - Presupuesto institucional - Nivel preparación del personal - Estrategias de logro de gestión - Estímulos de visualización de metas. 	<p>9. ¿Cree usted que las autoridades universitarias han planeado una dirección clara a seguir en la gestión universitaria?</p> <p>10. ¿Cree usted que las autoridades universitarias conocen el manejo presupuestario de la Universidad?</p> <p>11. ¿Cree usted que las autoridades universitarias conocen el nivel de preparación del personal con el que cuenta la Universidad?</p> <p>12. ¿Cree usted que las autoridades universitarias poseen y aplican las estrategias adecuadas para el logro de la excelencia en la gestión?</p> <p>13. ¿Cree usted que las autoridades universitarias estimulan al personal en la visualización de la meta que debe alcanzar la Universidad?</p>	
	Desarrollo de personas	<ul style="list-style-type: none"> - Entrenamiento y capacitación del personal - Planes de capacitación - Estrategias para la elaboración de planes. - Desarrollo del liderazgo del personal - Capacitación nacional e internacional 	<p>14. ¿Cree usted que las autoridades universitarias entrenan y capacitan adecuadamente al personal?</p> <p>15. ¿Cree usted que las autoridades universitarias poseen un plan de capacitación al personal universitario en pro de lograr las metas institucionales?</p> <p>16. ¿Cree usted que las autoridades universitarias manejan estrategias para elaborar planes de capacitación al personal en las diferentes áreas?</p> <p>17. ¿Cree usted que las autoridades universitarias hacen</p>	<p>CUESTIONARIO:</p> <p>NUNCA (0)</p> <p>CASI NUNCA (1)</p> <p>A VECES(2)</p> <p>CASI SIEMPRE (3)</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - Rotación de cargos - Generación de canales de comunicación 	<p>crecer al personal como líderes en la labor que realizan?</p> <p>18. ¿Cree usted que las autoridades universitarias dan oportunidades de capacitación a nivel nacional e internacional para su personal?</p> <p>19. ¿Cree usted que las autoridades universitarias realizan la rotación de cargos en beneficio del crecimiento de los trabajadores?</p> <p>20. ¿Cree usted que las autoridades universitarias generan canales de comunicación fluidos para que el personal pueda manifestarse democráticamente?</p>	SIEMPRE (4)
	Rediseño de la organización	<ul style="list-style-type: none"> - Conciencia de necesidades de la comunidad universitaria - Realización y análisis de funciones y procesos. - Auto evolución de la gestión - Automatización de gestión 	<p>21. ¿Cree usted que las autoridades universitarias conocen y son conscientes de las necesidades que poseen el personal estudiantes y docentes universitarios?</p> <p>22. ¿Cree usted que las autoridades universitarias efectúan el análisis de las funciones, procesos y elementos de la información de la institución?</p> <p>23. ¿Cree usted que las autoridades universitarias efectúan un análisis crítico o auto análisis de su respectiva gestión?</p> <p>24. ¿Cree usted que las autoridades universitarias promueven la automatización de la gestión universitaria?</p>	<p>CUESTIONARIO:</p> <p>NUNCA (0)</p> <p>CASI NUNCA (1)</p> <p>A VECES (2)</p> <p>CASI SIEMPRE (3)</p> <p>SIEMPRE (4)</p>

ANEXO 03 - B

MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Título: “Liderazgo directivo y planificación estratégica en el personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020”.

Variable 2: Planificación estratégica

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS/ ÍNDICES	ESCALA DE VALORACIÓN ORDINAL
Variable 2: Planificación estratégica	Visualización organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Respeto del plan estratégico - Inclusión de metas - Objetivo institucional - Conocimiento de Mision y visión institucional (28, 29) - Conocimiento del organigrama - Trabajo en organización 	<p>25. ¿Usted respeta el plan estratégico de la Universidad?</p> <p>26. ¿Las metas trazadas fueron incluidas adecuadamente en los planes para lograr los objetivos de la Universidad?</p> <p>27. ¿Usted cree que todos comparten el mismo objetivo?</p> <p>28. ¿Todos sus compañeros conocen la misión y visión de la Universidad?</p> <p>29. ¿Para todos está claro la visualización de la organización?</p> <p>30. Usted conoce el organigrama general de la Universidad</p> <p>31. Todos sus compañeros trabajan como una organización</p>	<p>CUESTIONARIO:</p> <p>NUNCA (0)</p> <p>CASI NUNCA (1)</p> <p>A VECES (2)</p> <p>CASI SIEMPRE (3)</p> <p>SIEMPRE (4)</p>
	valores del personal	<ul style="list-style-type: none"> - Moral elevada - Voluntad para aprender - Nuevas costumbres 	<p>32. Usted está con la moral alta para seguir contribuyendo con la con organización</p>	

		<p>institucionales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Materiales y recursos suficientes. - Reconocimiento de errores individuales. 	<p>33. Usted trabaja con voluntad y desea seguir aprendiendo</p> <p>34. Usted cree que puede implantar nuevas costumbres de trabajo a mediano y corto plazo dentro de la organización</p> <p>35. Usted cree la gestión universitarias dispone del material y recursos necesarios para realizar mi trabajo correctamente</p> <p>36. Usted asumiría la responsabilidad cuando efectuó una deficiente labor o actividad.</p>	
	Objetivos estratégicos	<ul style="list-style-type: none"> - Logro de objetivos (37,38) - Planes sectorizados - Involucramiento con la labor - Capacitación para el logro de objetivos. - Incentivos por logro 	<p>37. La universidad logró los objetivos en el año 2019.</p> <p>38. Usted es parte de los objetivos estratégicos</p> <p>39. Las autoridades solo hacen el plan estratégico pensando en el beneficio de unos pocos.</p> <p>40. Todos los miembros de la Universidad se involucran con los objetivos estratégicos.</p> <p>41. Se capacita adecuadamente al personal para conseguir los objetivos estratégicos</p> <p>42. Le dan un incentivo si logra los objetivos a corto plazo</p>	<p>CUESTIONARIO:</p> <p>NUNCA (0)</p> <p>CASI NUNCA (1)</p> <p>A VECES (2)</p> <p>CASI SIEMPRE (3)</p> <p>SIEMPRE (4)</p>
	Implementación de planes	<ul style="list-style-type: none"> - Inclusión en planes universitarios. - Inclusión en planes de su área. - Modificación de planes - Autonomía universitaria - Realización profesional según planes institucionales 	<p>43. Usted es incluido en todos los planes de la universidad.</p> <p>44. Usted es incluido en los planes de su área laboral en la Universidad.</p> <p>45. Usted cree que deben modificar los planes y horizonte según las TIC.</p> <p>46. La universidad es autónoma en sus planes</p> <p>47. Te sientes dichoso ser parte de las nuevas implementaciones de</p>	<p>CUESTIONARIO:</p> <p>NUNCA (0)</p> <p>CASI NUNCA (1)</p> <p>A VECES (2)</p>

			planes de la Universidad.	CASI SIEMPRE (3) SIEMPRE (4)
	Evaluación de resultados.	<ul style="list-style-type: none"> - Resultados esperados en la institución - Evaluación equitativa - Discrepancias en concursos - Análisis de resultados de gestión. 	<p>48. Los resultados son los esperados por la organización</p> <p>49. Las evaluaciones son equitativas para todos</p> <p>50. Existen discrepancias de los concursantes respecto a concursos que se realizan en la universidad.</p> <p>51. ¿Cree usted que las autoridades universitarias efectúan el análisis de los resultados de gestión de manera auto-crítica?</p>	<p>CUESTIONARIO:</p> <p>NUNCA (0)</p> <p>CASI NUNCA (1)</p> <p>A VECES (2)</p> <p>CASI SIEMPRE (3)</p> <p>SIEMPRE (4)</p>

Instrumento de aplicación

CUESTIONARIO DIRIGIDO AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD
AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS PARA EVALUAR EL LIDERAZGO DIRECTIVO y LA
PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA.

Indicación: Marque con una X la respuesta que considere necesaria.

Categoría y valoración de entrevista				
1	2	3 ALGUNAS	4: CASI	5
NUNCA	CASI NUNCA	VECES	SIEMPRE	SIEMPRE

Mucho agradeceré a usted, se sirva leer atentamente las siguientes preguntas y elija una de las cinco categorías de respuesta que van del 1 al 5.

Luego marque con una (x) la casilla correspondiente, en la escala escogida, la opción que crea conveniente, tomando en cuenta los siguientes criterios

Orden	Pregunta	Valoración				
		1	2	3	4	5
	VARIABLE 1: liderazgo directivo					
	DIMENSIÓN 1: Cualidades de liderazgo					
1	Las autoridades, al tomar decisiones y acuerdos, ¿logran difundirlos generando transparencia?					
2	¿Las autoridades universitarias están rodeadas de personas expertas en beneficio de la universidad?					
3	¿Cree usted que en su institución se de preferencias a algunos profesionales y técnicos?					
4	¿Cree usted que las autoridades universitarias demuestran empatía con los trabajadores, docentes y estudiantes?					
5	¿Cree usted que las autoridades universitarias demuestran alto nivel de responsabilidad?					
6	¿Cree usted que las autoridades universitarias se preocupan por los trabajadores, docentes y estudiantes?					
7	¿Cree usted que las autoridades universitarias tienen una visión clara de la gestión universitaria?					
8	¿Cree usted que las autoridades universitarias promueven el desarrollo de habilidades de sus equipos de trabajo?					

	DIMENSIÓN 2: Establecimiento direccional					
9	¿Cree usted que las autoridades universitarias han planeado una dirección clara a seguir en la gestión universitaria?					
10	¿Cree usted que las autoridades universitarias conocen el manejo presupuestario de la Universidad?					
11	¿Cree usted que las autoridades universitarias conocen el nivel de preparación del personal con el que cuenta la Universidad?					
12	¿Cree usted que las autoridades universitarias poseen y aplican las estrategias adecuadas para el logro de la excelencia en la gestión?					
13	¿Cree usted que las autoridades universitarias estimulan al personal en la visualización de la meta que debe alcanzar la Universidad?					
	DIMENSIÓN 3: Desarrollo de personas					
14	¿Cree usted que las autoridades universitarias capacitan adecuadamente al personal?					
15	¿Cree usted que las autoridades universitarias poseen un plan de capacitación al personal universitario en pro de lograr las metas institucionales?					
16	¿Cree usted que las autoridades universitarias manejan estrategias para elaborar planes de capacitación al personal en las diferentes áreas?					
17	¿Cree usted que las autoridades universitarias dan oportunidades de capacitación a nivel nacional e internacional para su personal?					
18	¿Cree usted que las autoridades universitarias realizan la rotación de cargos en beneficio del crecimiento de los trabajadores?					
19	¿Cree usted que las autoridades universitarias generan canales de comunicación fluidos para que el personal pueda manifestarse democráticamente?					
	DIMENSIÓN 4: Rediseño de la organización					
20	¿Cree usted que las autoridades universitarias conocen y son conscientes de las necesidades que poseen los estudiantes universitarios?					
21	¿Cree usted que las autoridades universitarias conocen y son conscientes de las necesidades que poseen los docentes universitarios?					
22	¿Cree usted que las autoridades universitarias efectúan el análisis de las funciones, procesos y elementos de la información de la institución?					
23	¿Cree usted que las autoridades universitarias efectúan un análisis crítico o auto análisis de su respectiva gestión?					
24	¿Cree usted que las autoridades universitarias promueven la automatización de la gestión universitaria?					
	VARIABLE 2: Planificación Estratégica					
	DIMENSIÓN 1: Visualización organizacional					
25	¿Usted sigue el plan estratégico de la Universidad?					
26	¿Las metas trazadas fueron incluidas adecuadamente en los planes para lograr los objetivos de la Universidad?					
27	¿Usted cree que todos comparten la visión y misión de la universidad?					
28	¿Para todos está clara la visualización de la organización?					
29	Usted conoce el organigrama general de la Universidad					
	¿Todos sus compañeros trabajan teniendo una meta en					

30	Común?					
DIMENSIÓN 2: Valores personales						
31	Cree usted que se comparte valores de respeto, cordialidad, y trabajo cooperativo en la institución.					
32	Usted trabaja con voluntad y desea seguir aprendiendo					
33	La institución promueve nuevas estrategias de relaciones humanas y buen trato al personal, premiando el desenvolvimiento laboral.					
34	Usted cree la gestión universitarias dispone del material y recursos necesarios realizar mi trabajo correctamente.					
35	Usted asumiría la responsabilidad cuando efectuó una deficiente labor o actividad.					
DIMENSIÓN 3: Objetivos estratégicos						
36	La universidad logró en el año 2019 sus objetivos Estratégicos.					
37	Usted es parte de los objetivos estratégicos					
38	Las autoridades solo hacen el plan estratégico pensando en el beneficio de unos pocos.					
39	Todos los miembros de la Universidad se involucran con los objetivos estratégicos.					
40	Se capacita adecuadamente al personal para conseguir los objetivos estratégicos					
41	Le dan un incentivo si logra los objetivos a corto plazo					
DIMENSIÓN 4: Implementación de planes						
42	Usted es incluido en todos los planes de la universidad.					
43	Usted es incluido en los planes de su área laboral en la Universidad.					
44	Usted cree que deben modificar los planes y horizonte según las TIC.					
45	La universidad es autónoma en sus planes					
46	La institución cuenta con un plan al largo plazo.					
DIMENSIÓN 5: Evaluación de resultados						
47	Los resultados son los esperados por la organización					
48	Las evaluaciones son equitativas para todos					
49	Existen discrepancias de los concursantes respecto a Concursos que se realizan en la universidad.					
50	¿Cree usted que las autoridades universitarias Efectúan el análisis de los resultados de gestión de Manera auto-crítica?					

Muchas gracias.