



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Estilos de liderazgo y la gestión administrativa de una  
institución pública Perú - 2022**

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

**AUTORA:**

Gutierrez Castro, Sara Rafaela ([orcid.org/0000-0002-6210-1240](https://orcid.org/0000-0002-6210-1240))

**ASESOR:**

Mg. Alvarado Leguia, Angela Andrea ([orcid.org/0000-0002-1070-0452](https://orcid.org/0000-0002-1070-0452))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO PERU

2022

## **Dedicatoria**

En memoria de mi padre, sin su esfuerzo, responsabilidad, dedicación, sacrificio me dejó el mayor regalo, mi educación;  
Mi madre, que con su amor y paciencia me regala el aliento de la lucha constante.

**Sara Rafaela Gutiérrez Castro**

## **Agradecimiento**

A Dios por regalarme el don de la vida.

A mis hijos por el amor y paciencia a lo largo de mis estudios.

Yolanda por su amor y apoyo incondicional.

**Sara Rafaela Gutiérrez Castro**

## Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	6
III.METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	13
3.2. Variables y Operacionalización .....	14
3.3. Población, Muestra y Muestreo .....	17
3.4. Técnicas e Instrumentos para la recolección de datos.....	19
3.5. Procedimientos .....	19
3.6. Métodos de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos: .....	20
IV. RESULTADOS .....	21
V. DISCUSIÓN .....	27
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS .....	32
<u>ANEXOS</u>	

## Índice de tablas

<i>Tabla 1</i> .....	21
<i>Tabla 2</i> .....	22
<i>Tabla 3</i> .....	23
<i>Tabla 4</i> .....	24
<i>Tabla 5</i> .....	25
<i>Tabla 6</i> .....	26

## Índice de gráficos y figuras

Esquema grafico del diseño de investigación.....	13
--	----

## Resumen

La presente investigación ha permitido reconocer cuales son los estilos de liderazgo que se utilizan en la gestión administrativa identificando cual es la relación entre estas dos variables y que estilo de liderazgo más se utiliza y a su vez reconocer cual es la más predominante en una institución pública. Este trabajo tuvo como objetivo general, determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la gestión administrativa de una institución pública Perú - 2022. Se realizó una investigación cuantitativa correlacional, no experimental cuyos resultados demostraron que, en relación a la gestión administrativa, el estilo de liderazgo, muestra que el estilo de liderazgo Transformacional, evidencia una correlación de Spearman,  $R=0,781$ , que cae en un nivel alto y que además es significativa, según se deduce de la significancia de la prueba,  $\text{Sig.}=0,000$ , que resultó ser inferior a  $0,05$ . Aportando evidencias suficientes para validar la hipótesis de que existe relación significativa entre el líder transformacional y la gestión administrativa de una institución pública Perú – 2022. Este resultado confirma el hecho de que un mejor liderazgo transformacional, favorece una mejor gestión administrativa y a su vez se fortalecen una con otra.

Palabras clave: estilos de liderazgo, gestión administrativa, planeación, liderazgo transformacional.

## **Abstract**

The present investigation has allowed us to recognize which are the leadership styles that are used in administrative management, identifying what is the relationship between these two variables and which leadership style is most used and, in turn, recognize which is the most predominant in a public institution. The general objective of this work was to determine the relationship between leadership styles and the administrative management of a public institution Peru - 2022. A correlational quantitative research was carried out, the results of which showed that, in relation to administrative management, the style of leadership, shows that the Transformational leadership style shows a Spearman correlation,  $R=0,781$ , which falls at a high level and is also significant, as deduced from the significance of the test,  $Sig.=0,000$ , which turned out to be less than  $0,05$ . This result provides sufficient evidence to validate the hypothesis that there is a significant relationship between the Transformational Leader and the Administrative Management of a Public Institution Peru - 2022. This result confirms the fact that better transformational leadership favors better administrative management and in turn they strengthen each other.

Keywords: leadership styles, administrative management, planning, transformational leadership.

## I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, uno de los grandes problemas que enfrentan muchas empresas y entidades del estado a nivel mundial son los estilos de liderazgo que cada jefe o funcionario tiene con el personal debido al control arbitrario e imposición que suelen imponer a sus empleados, olvidando su desarrollo integral y pretendiendo conducir bajo consecuencias negativas para la entidad. Y es así que desde el punto de vista de muchos autores como; Chaume Sánchez, en la entrevista “El principal desafío del CIO es saber cómo realizar una buena gestión de equipos” realizada por Rodolfo de Juana el 2022, trata sobre el origen de GeeksHubs y el empoderamiento profesional IT para tomar decisiones y apoyarse en la comunidad. Además, señala que a pesar de ser ingeniero informático se ha desempeñado en los diferentes roles en su carrera tomando consciencia que ni la figura del CTO ni la de los equipos IT tenían el mismo peso que podía tener la del departamento financiero o de marketing. Por eso en la mayoría de países están tratando de cumplir con las expectativas de adquirir habilidades de gestión, adaptándose a afrontar nuevos retos que implica mejorar como entidad, el liderazgo apoya a los trabajadores, saben escuchar a su equipo, dirigen hacia dónde de verdad aportan valor y hacerles alinear sus expectativas profesionales. Un equipo fuerte y motivado siempre será un equipo con mayor rendimiento, y al final esto es como decides y cómo retroalimentar el líder al equipo de trabajo guiados.

Argumenta autores como; Tal Ben-Shahar y Angus Ridgway (2022), que el liderazgo positivo es la aplicación de la ciencia de la felicidad en el ámbito laboral y hay aspectos que se deben tener en cuenta cuando un líder trata de fomentar emociones positivas en su empresa descubriendo como parte del trabajo. Y en su trabajo en Potentiallife (un programa impulsado por Ridgway y Ben Shahar para desarrollar un liderazgo positivo), se deben considerar muchos aspectos para los líderes positivos que ayudan a sus empleados a identificar e implementar sus fortalezas. Y las personas que conocen y usan dicha fuerza son más felices, motivadas y exitosas en el trabajo, alientan a los empleados a realizar ejercicios regularmente y su lugar de trabajo será un lugar más feliz y creativo con menos presión de los empleados que tienen el hábito de hacer ejercicio y encontrar un propósito en el trabajo, es decir, que si

tienen gerentes y empleados que sean capaces de dar sentido a su vida laboral y realizar su trabajo satisfactoriamente en un día específico. Y es así como en Europa por los cambios que tienen lugar en la sociedad, así como la política y sin olvidar los negocios surgen a raíz de un problema con respecto a estos cambios y sus consecuencias de los líderes. Y de manera similar, el liderazgo se ha vuelto importante y necesita ser explorado.

Es importante dejar esto claro que el liderazgo y la gestión administrativa son valiosos por muchas razones, debido a que ayuda a expandir su conocimiento y perspectivas de liderazgo de manera que: reconocimiento de la singularidad de la industria; contribuir a una mejor resolución de problemas; cara a cara con los líderes de la industria. (Julie Hodges, Brian Howieson, 2017)

Afianza el autor que el liderazgo importa relacionar con la implementación de comportamientos de liderazgo deseados en el lugar de trabajo. Se trabaja las experiencias personales de los líderes de relaciones públicas y preguntarse cómo está mejorando la investigación sobre la interacción entre un líder y su contexto comprensión de las condiciones bajo las cuales se difunde el conocimiento o mejor hablar, y no ser jugado en diferentes situaciones de gestión.

Además, practica liderazgo en relaciones públicas, la investigación se trata de la falta de investigación empírica que se centra en las experiencias de casos de los líderes de relaciones públicas. (Paul Willis, 2017)

En el Perú se puede apreciar que la eficiencia y eficacia a la hora en que las autoridades, directivos, y/o jefes toman las decisiones por parte de las autoridades públicas, en materia de gestión administrativa, conduce a diferentes sistemas administrativos con estándares legales nacionales, todo ello permite realizar un cambio estructural de conformidad. Estas realidades locales y estos cambios se incorporan al plan de gestión de usuarios en el esfuerzo de las autoridades nacionales y regionales del Perú, donde todos los usuarios pueden solicitar, medir y arbitrariedad o incumplimiento de los servicios prestados por las autoridades públicas.

Las gestiones administrativas en las organizaciones formales son consideradas como un proceso que incluye métodos, técnicas para gestionar recursos y consolidar políticas públicas que fortalecen el valor público, el derecho

a servicios públicos de calidad consagrado en la Carta Iberoamericana. (Gaceta Jurídica, 2019, CLAD, 2008).

Así mismo, agrega el autor que un líder necesita factores que determinen la existencia del líder del país dichas instituciones son, sin duda, una entidad que generan, el respeto a las decisiones que se toman entre las personas, a la propiedad privada, a la seguridad física de las personas, los valores y sobre todo la ética de los líderes en el Perú por tomar la delantera dentro de estas instituciones. Sin quitarle el mérito a las organizaciones, los partidos políticos y las empresas en sí mismo no son personas, pero son organizaciones apoyadas por personas, y estas las que dirigen dichas organizaciones que durante muchos años e incluso décadas, los empresarios los consideraron como fraudes, estafas, etc., es decir, como el peor enemigo para el desarrollo del país.

Y estas empresas son consideradas como lugares de explotación de recursos humanos y materiales. Las empresas y empresarios son vistos como enemigos del desarrollo humano, hoy ha cambiado el tamaño de los líderes y emprendedores, y también la percepción que la gente tiene de ellos” (Caravedo, Baltazar, 2015).

Además, encontramos que, según el autor, se entiende que en el Perú hay muchos ministerios que coordinan sus actividades, dialogan y actúan juntos, el conflicto traerá un gran cambio, una transformación que es compleja, multisectorial, interdisciplinaria y multifinancial.

“Pero dentro del Estado no hay cultura ni base legal ni procesal para actuar de manera coordinada. Por eso hoy necesitamos liderazgos para desarrollar el diálogo, para construir puentes, para ser facilitadores y para producir un pensamiento franco, restaurador, que esté a medio camino de la integración y cuyo enfoque sea holístico.” (Caravedo, Baltazar, 2015).

Se cita a Barroso y Salazar (2010); en comparación con los últimos años con certeza acerca de cómo el liderazgo afecta a los subordinados. Convirtiéndose en una condición humana básica porque de donde provienen los humanos han convivido en una sociedad, y gracias a la existencia de líderes guiando a las personas que conforman un grupo, ayuda al funcionamiento de manera dinámica y ordenada. Así, con el tiempo, se desarrollarán las personas como la sociedad con la que viven, y se desarrollará el liderazgo. (Barroso, F., & Salazar, J. 10(2), 2010).

Agrega, Morales (2017); que se utiliza en los estilos de liderazgo la creación de defensores o estafadores en las organizaciones, que presentan una realidad problemática. Cuando una empresa considera las características y perfiles que debe poseer un nuevo líder, debe entender que ha desarrollado una técnica de gestión, aunque sea superior a su antecesor, pero tiene una cultura corporativa específica.

Finalmente, en la presente investigación nos enfocaremos en los estilos de liderazgo y la gestión administrativa, cómo se enfoca en la relación de estas variables de una institución pública Perú - 2022. A pesar de los cambios de gobierno y los cargos de confianza de aquellos funcionarios que han pasado por esta oficina, quienes se han involucrado directa e indirectamente han logrado hacer un trabajo en común en bien de la población.

Y de acuerdo a todo lo manifestado, sobre los estilos de liderazgo y gestión administrativa y habiendo realizado un análisis meticuloso internacional y nacional además de los motivos presentados se plantea la siguiente pregunta: ¿Hay relación entre los estilos de liderazgo y la gestión administrativa de una institución pública Perú - 2022?

Y como Problemas Específicos: ¿Qué relación existe entre el líder ausente y la gestión administrativa de una institución pública Perú - 2022?; ¿Qué relación existe entre el líder laissez-faire y la gestión administrativa de una Institución pública Perú - 2022?; ¿Qué relación existe entre el líder transformacional y la gestión administrativa de una institución pública Perú - 2022?; ¿Qué relación existe entre el líder transaccional y la gestión administrativa de una institución pública Perú - 2022?; ¿Qué relación existe entre el Pseudo líder y la gestión administrativa de una institución pública Perú - 2022?

Finalmente, un líder puede lograr que una organización, una entidad, empresa puede determinar que la gestión o se derrumbe por sus malas decisiones o mejorar una misión y a su vez influir en un grupo y personas pero que no solo llegue, sino que logren las metas establecidas que se adapten a las normas pero sobre todo que busquen llegar a la metas por eso es que la presente investigación se justificará, debido a que favorecerá a investigaciones futuras que se realizarán acerca de los estilos de liderazgo en la gestión administrativa y al complementarse consigan desempeño laboral favorable.

Más aún si nos basamos desde lo teórico, encontraremos que la investigación mostró conceptos sobre estilos de liderazgo y gestión administrativa, así como, la unión de estos dos últimos logrará contribuir en el desempeño laboral de una institución pública Perú. Así como también evaluar los estilos de liderazgo y la gestión administrativa, y como es que repercuten en cada uno de los estilos de liderazgo en los beneficios de los trabajadores tomando en cuenta que el desempeño laboral, con la finalidad de mejorar la atención oportuna antes, durante y después de cada emergencia.

Además, la presente investigación planteó el siguiente objetivo general: Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la gestión administrativa de una institución pública Perú - 2022.

Para alcanzar el objetivo general debemos cumplir los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación que existen entre el líder ausente y la gestión administrativa de una institución pública Perú – 2022; Determinar la relación que existen entre el líder laissez-faire y la gestión administrativa de una institución pública Perú – 2022; Determinar la relación que existen entre el líder transformacional y la gestión administrativa de una institución pública Perú – 2022; Determinar la relación que existen entre el líder transaccional y la gestión administrativa de una institución pública Perú – 2022; Determinar la relación que existen entre el pseudo líder y la gestión administrativa de una institución pública Perú – 2022; La hipótesis general que se planteó: existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y la gestión administrativa de una institución pública Perú – 2022.

Se busca constatar las siguientes hipótesis específicas: Existe relación significativa entre el líder ausente y la gestión administrativa de una institución pública Perú – 2022; Existe relación significativa entre el líder laissez-faire y la gestión administrativa de una institución pública Perú – 2022; Existe relación significativa entre el líder transformacional y la gestión administrativa de una institución pública Perú – 2022; Existe relación significativa entre el líder transaccional y la gestión administrativa de una institución pública Perú – 2022; Existe relación significativa entre el pseudo líder y la gestión administrativa de una institución pública Perú - 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se detalla los antecedentes internacionales, nacionales y locales, considerando investigaciones de tesis presentados previamente a mi investigación por otros estudiantes de otras universidades, los cuales tienen relación con al menos una de las variables que se estudia en esta investigación:

Tenemos a José Luis Ayoub Pérez de la Universidad Autónoma de Madrid en su tesis denominada: “Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública Mexicana”. Señala como objetivo principal, “Explorar los estilos de liderazgo que utilizan los funcionarios en la administración pública federal centralizada de México y cuál de ellos es el más recurrente”; Su objetivo es formar una evidencia real de liderazgo en el sector público y ampliar la gama de modelos de liderazgo en la administración pública. Como resultado, se obtuvieron ajustes factoriales para el modelo de liderazgo completo, medidas de desempeño y medidas de crisis. Además del modelo de liderazgo final utilizado en el análisis, se ajustaron los ocho ítems de la escala de satisfacción con los de efectividad, resultando solo dos medidas de desempeño y una escala de crisis, siendo la primera considerada unidimensional, dividida en dos sub-escalas y cada uno de los ítems representan el nivel de conciencia de la crisis. Todas las escalas muestran una consistencia sustancial entre aceptable y excelente.

También Maza Figueroa, Walter Osvaldo de la Universidad Cesar Vallejo (2015); Estudio sobre “Estilo de liderazgo y formación gerencial de los directores de la CRE N° 22, COGEL N° 04 distrito de Comas, 2014” tiene como objetivo general establecer la relación entre el estilo de liderazgo de los directores y la formación gerencial en RED N° 22, UGEL N° 04, región de Comas, 2014. Como resultado, el nivel de estilo de liderazgo del director promedió 56,4%, respectivamente, y 20,7% y 22,9% creían que el gerente tenía un estilo de liderazgo de bajo y alto nivel. El porcentaje más alto es 59.3%, seguido por el promedio con 38.6% y solo 2.1% de estudiantes con bajo nivel de disciplina escolar. El 32,9% y solo el 1,1% de los alumnos tienen un bajo nivel de convivencia escolar. Del mismo modo, saque la siguiente conclusión: es la gestión del director Karismali, entonces el jefe de turno. El director ( $r = -0,006$ ) no tuvo relación (sin relación ( $p = 0,967$ )) con la orientación educativa y, por

último, con el manejo de los coeficientes de salida ( $r = -0,072$ ), que ( $p = 0,650$ ) no correlacionó con la orientación educativa en la red N° 22, UGEL 04, Comas, 2014.

Por su parte, Santamaría Cruz, Fidel. (2021), en su proyecto de investigación llamada; “influencia del liderazgo y cultura organizacional en la satisfacción laboral en medianas empresas de Lima”. Como objetivo de la investigación el investigar la influencia de los tres estilos de liderazgo del modelo de rango completo, además, los siguientes resultados muestran la influencia de la satisfacción laboral del líder de transacciones del desarrollador y las características de la tarea y las variables de compromiso de la cultura organizacional estresada. En este estudio concluye que los resultados obtenidos en este estudio serán de utilidad para las medianas empresas del sector servicios de la capital Lima, para mejorar el proceso de gestión de personas en las empresas del sector servicios. También será útil para los consultores de recursos humanos y comportamiento organizacional en la contratación, selección y capacitación de gerentes y superiores, así como en la evaluación y mejora de la satisfacción laboral.

Lilian Silvana Barba Hinsby, de la Universidad César Vallejo (2018); en su tesis denominada liderazgo transformacional y la gestión administrativa en la dirección sub regional de salud “Luciano Castillo Colonna” – Sullana, 2018 en la presente investigación tiene como objetivo; determinar el impacto de la transformación del liderazgo en la gestión administrativa en el área de la subregión de salud de Luciano Castillo Colonna - Sullana, 2018. obtuvo como resultado sobre nivel transformación del liderazgo en su organización ejecutiva fue 52,5% normal, 36,7% insuficiente y solo 10,8% suficiente; Asimismo, para el nivel de gobierno del órgano de gobierno, el 72,7% es normal, el 14,4% es inadecuado y el 12,9% es suficiente. En la prueba de hipótesis, se demuestra que hay una relación muy alta, tanto positiva como significativa ( $r = 0.808$ ,  $p = 0.000$ ) entre el liderazgo y las transiciones gerenciales. Así es que señala como conclusión que el estudio exhorta la utilización de indicadores débiles que tomen en cuenta cada aspecto de la transformación liderazgo, para que, a través de la transformación del liderazgo, se incremente la eficacia de la gestión administrativa.

Ladines Zapata, I. (2021), en su investigación llamada; “estilos de liderazgo y su influencia en el nivel de satisfacción laboral en el banco de Comercio, agencia Piura 2021”. Planteo el siguiente objetivo general el determinar la influencia de los

estilos de liderazgo en la satisfacción laboral en el Banco de Comercio, agencia Piura 2021. Obteniendo como resultados; el liderazgo aplicado en el banco de Comercio; está dominado por estilos de liderazgo transaccional y autocrático, considerando su uso dependiendo de los contextos en que se presenten, se deben adoptar ambos estilos de forma óptima, utilizando lo mejor. Las diferencias de cada uno de ellos, sobre como guiar a los empleados a contribuir y ofrecer opciones sobresalientes o negociar con aquellos que desempeñan mejor en la negociación para desarrollar mejor la satisfacción de los trabajadores.

Marco conceptual; Como afirma la RAE: Líder (Del ingl. leader, guía) una persona que todavía es reconocida por el grupo como líder o conductor del grupo. Persona o grupo que dirige un evento deportivo. La aplicación incorporada indica que lo que está etiquetado está en la parte superior de su clase.

Y desde el punto de vista, Jorje H. Zalles (2011, pág. 5) en su libro titulado Liderazgo: Un concepto en evolución, define al líder y liderazgo debemos realizar interrogantes que no son fáciles de responder y están relacionadas con el uso frecuente en diversos contextos sociales "liderazgo político, liderazgo de opinión, liderazgo religioso, docentes, líderes estudiantiles, líderes barriales, líderes de empresa en su campo, tablas de clasificación"; debido a la alta diversidad de conceptos que existen a diferentes de otras interrogantes que si podríamos definir las fácilmente.

Marco referencial: argumentaban que "No existe un perfil perfecto para un líder solo busca la relación entre rasgos y características no se puede determinar con plena confianza en ciertos puntos; eficacia o éxito del liderazgo, indistinguible con plena validez, entre líderes y no líderes, considerando únicamente los rasgos de personalidad. Así que progresivamente este enfoque se abandonó" (Zuzama Covas, 2015).

Afirman que "el proceso que desarrolla el liderazgo es compartido e interactivo enormemente por miembros del equipos que desarrollan capacidades en el proceso propio; involucra entablar la dirección, perspectiva y tácticas para conseguir metas, implicar a individuos y motivarlas simultáneamente" (Ayoub Pérez, 2010).

Es el procedimiento que orienta a un líder en la tarea da dirección al logro de las metas que se desean conseguir en el grupo les preocupa a las personas, y

argumenta que el líder busca el bienestar, felicidad, satisfacción de necesidades y de sus seguidores.

“Es así como Horton determinó que un líder es más efectivo en la medida en que logra el equilibrio óptimo entre los dos comportamientos” (Ayoub Pérez, 2010).

Asimismo, dice que se asume la presencia de una perspectiva de líder cuando exhibe tareas con comportamientos orientados a la persona y será efectivo en la medida en que adopte beneficios de una democracia orientada a la contribución, participación, cohesión y satisfacción con un enfoque autoritario creando orden, resolución y alineación. (Ayoub Pérez, 2010).

El Liderazgo autocrático; según algunos autores la definen como; Luna (2008), “es un líder que atribuye y tiene expectativa que sus subordinados cumplan sus mandatos, es generalmente dogmático y certero”.

De tal manera Ayaub (2011), indica que; “aquí el líder decide, sobre acciones y trabajos sin escuchar o sin tomar en cuenta las opiniones de los supeditados. Y, señaló que la generalmente los líderes son leales y dóciles”.

“Los criterios conductuales, son líderes que en ocasiones tienen conductas como el rencor, iniciativa agresividad y falta de espontaneidad. Y ejercen el dominio sobre sus subordinados y, la mayor parte del trabajo se realiza en su presencia, de lo contrario, no puede continuar la operación” (CHIAVENATO, 2001).

Así mismo el liderazgo laissez faire que es un líder que falta de compromiso para organizar. Señala, Martínez (2004) cita a Robbins, (2002), que el líder o liberal laissez faire, “es una persona apática que rehúye a la hora de tomar decretos responsables y de fiscalización en la organización, por lo que no advierte que el grupo no tienen libertad total de integrantes. Pero también es un líder que proporciona el equipo necesario y permite que sus empleados hagan su trabajo como mejor les parezca”

El autor, define que “este líder tiene la costumbre de asumir todas las responsabilidades, renunciando a la organización en manos de los empleados y, por lo tanto, la organización es menos eficaz. Así, un líder es intencionalmente voluntaria debido a que otorga autoridad y poder a un grupo de trabajo sin perder por completo la intervención de la misma, de modo que se libera de todo compromiso mientras la empresa opera una acción ineficaz” (Ayoub Pérez, 2010).

El liderazgo transaccional puede ser entendido a partir de: Reciprocidad entre líderes y discípulos, en base a constituyentes o dimensiones que los hacen diferenciarse con el liderazgo laissez faire, la comparación entre ambos liderazgos son motivo de cuestionamientos.

Señala Pérez, Camps y Martínez (2010), “el liderazgo transaccional, es similar al liderazgo laissez faire, además es definido como el cambio de líderes con los dependientes, en procesos transaccionales, en el cual obtienen valores a cambio de su trabajo”.

Silva (2010) también mencionó que; “se trata de una relación beneficio - costo, en la que el líder brinda incentivos a cambio de esfuerzo y lealtad en el trabajo, que alienta y seduce a los subordinados de abajo para lograr el desempeño requerido”.

Castro y Martina (2003), señalan que; “es un cambio de promesas y apoyo entre líderes y seguidores. No obstante, este liderazgo tiene elementos diferentes a otros estilos de liderazgo, en este proceso el liderazgo laissez faire”.

Silva (2010) tiene en cuenta tres espacios: “La afirmación contingente, donde, el líder y el empleado mercantilizan responsabilidades y roles, se sitúan de acuerdo para que el empleado alcance objetivos y a su vez puedan absorber la distinción o bien impedir ordenes entre ambos según el contrato realizado. En el proceso de la dirección, donde los líderes se convocan más en complicaciones de la institución en donde trabajo, con monitoreo constantemente, a pesar de, la dirección neutral es lo inverso, se espera en cada monitoreo la interposición del líder”.

Según Muñiz & Delgado, Gil (2008) adoptando como; “elementos de conducción: premiación por contingencia, gerencia 71 VOL. 1. N.º 1 AÑO 2014 69 por irregularidades activas y gerencias por particularidades pasivas”.

La Técnica de Gestión administrativa son actividades incorporadas a trabajos coordinados que ayudan a hacer el mejor uso de los recursos de la empresa. Todo ello para conseguir los objetivos y obtener los mejores resultados posibles. La dirección ejecutiva es responsable del uso coordinado y eficiente de los recursos. Por ello, todas las funciones están organizadas de forma que se pueda dirigir y controlar el tratamiento más adecuado. Estas funciones son planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar. (Myriam Quiroa, 2020)

Los beneficios de utilizar correctamente la gestión administrativa y los principales beneficios que logra una entidad con los controles administrativos adecuados son:

**Incremento de la productividad:** En primer lugar, los controles administrativos en la gestión administrativa, aplicados correctamente permiten una aplicación más sencilla y simplificada de todos los procesos. Esto optimiza la eficiencia de todas las operaciones de la empresa. Mejorar el rendimiento cuando todos los procesos afectan negativamente a los indicadores de rendimiento (Myriam Quiroa, 2020).

**Centrar las tareas y actividades en el beneficio de un objetivo,** esfuerzos que dirigen en una sola trayectoria. Esto se consigue mediante una planificación adecuada, un conjunto de destrezas bien definidas y un mecanismo de trabajo, que a su vez trabaja sincrónicamente. Todo esto combinado significa que los objetivos se lograrán dentro de un marco de tiempo establecido (Myriam Quiroa, 2020).

**Aprovecha al máximo tus recursos:** En tercer lugar, se pueden ahorrar recursos de todo tipo a través de objetivos, estrategias y grupos de trabajo coordinados claramente definidos. Tales como tiempo, dinero y recursos materiales. Porque todo se usa de manera más inteligente y eficiente (Myriam Quiroa, 2020).

El liderazgo en entidades del estado y de las empresas privadas son similar su gestión en algunos aspectos. La gran diferencia, sin embargo, radica en la gestión y manejo de las políticas públicas generando una enorme confusión, el quebrantamiento de las instituciones públicas y la diversidad de figuras involucradas, que muchas veces dificultan que los servidores públicos implementen los planes estratégicos establecidos por el gobierno. (Zamudio, Alfredo, 2016).

El Perú podría transformarse en un país avanzado. Por ello, las instituciones públicas deben realizar mayores esfuerzos para mejorar tanto en calidad de sus prácticas de gestión, reuniendo líderes que tengan la capacidad de potenciar el desempeño de los actores públicos, como a la hora que tenga que responder con premura a las demandas de la colectividad. (Zamudio, Alfredo, 2016).

Se conoce que hay cinco habilidades Claves para ser mejores líderes en entidades del estado y estas habilidades de los funcionarios del estado, han ir más allá de sus conocimientos técnicos, debido a que si un funcionario aplicara las políticas establecidas por normas o leyes, como señala, sería como contratar a

personas, que necesitan que los funcionarios del estado o públicos, en cada fallo, crea políticas representativas, explicando las políticas a favor de la gente, no buscando solo como el blindado de él o del sistema. Y esto exigiendo capacidades o skills que no se experimentan en ningún cargo público (Zamudio, Alfredo, 2016).

“Pensamiento abstracto; Comprender a que el país de soluciones a los problemas. Los funcionarios deben estar facultados tanto como sea posible para mantener la ley y el orden y minimizar los procedimientos administrativos irrazonables” (Zamudio, Alfredo, 2016).

Orientado a tomar decisiones; La toma de decisiones en la administración pública genera mucho miedo. Es necesario construir una cultura de servicio al pueblo para que los funcionarios no ejerzan su poder aislados de la toma de decisiones en beneficio del país (Zamudio, Alfredo, 2016).

Visión integral de país; Con un enfoque holístico y sistemático, se trata principalmente de bosques, no de árboles. Esta visión debe ser integral a nivel estratégico, con un enfoque técnico, pero sobre todo táctico, que promueva el desarrollo a largo plazo en lugar del desarrollo a corto plazo (Zamudio, Alfredo, 2016).

El funcionario debe tener claras las responsabilidades del cargo que representa, tal como está en sus manos, es expresión de los planes de desarrollo del gobierno en beneficio de la sociedad. Tus acciones tendrán el efecto que necesitas saber.

Experiencia de campo; El funcionario debe tener claras las responsabilidades del cargo que representa, porque en su mano está la expresión de los planes de desarrollo del gobierno en beneficio de la sociedad. Tus acciones tendrán el efecto que necesitas saber. (Zamudio, Alfredo, 2016).

Conocimientos; Un sólido entrenamiento en el sistema funcional que realiza. Entender la parte de las técnicas de los proyectos, su importancia social, elaboración de presupuestos, contabilidad, tener habilidades en elaboración de presupuestos control, endeudamiento y planificación estratégica. (Zamudio, Alfredo, 2016).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Se muestran aspectos metodológicos manejados para el estudio a continuación como:

##### 3.1.1. Tipo de Investigación

Es aquello que será aplicado, es un enfoque de alcance Cuantitativo correlacional debido a que muestra en la investigación un fenómeno, como se demuestra por niveles de reciprocidad existente que hay entre las variables de estudio y dimensiones relativas analizando la relación entre los estilos de liderazgo y la gestión administrativa, entre ambas son variables que se plantearon.

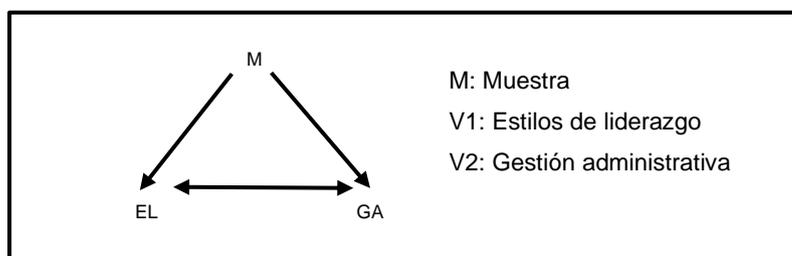
La estrategia general que utilizaremos en este estudio es un estudio de caso. “Pretende comprender la unidad de análisis en su propio contexto, abordar problemas complejos de la vida real y tratar de comprenderlos” (Harrison, 2002).

Para definir la explicación teórica, nos apoyamos de autores como: Este autor dice que, se intenta mejorar, recopilar y medir la información mediante cuestionarios de control interno, a partir de los cuales se agregan e interpretan los datos. Correlación, ya que posee como objetivo establecer la correlación de impacto entre la variable de la gestión de compras y control interno. Hernández, (2016).

Señala que, la correlación es aquella relación entre dos definiciones, variables o aspectos. Y en la investigación como creación de un proceso unido al análisis de un fenómeno e involucrando el conocimiento de quien investiga. Por consiguiente, el sentido de la intensidad y relación, entre dos variables, analizándose las asociaciones entre dos o más. (Mousalli-Kayat, 2015).

Así mismo, define a la investigación correlacional, involucra la medición entre dos variables y evaluación de relación entre ellos a excepción de tratar de intervenir o manipular la variable independiente. Este estudio no está definido por cómo se recopilaron los datos (Godoy, 2018).

A continuación, se presenta el esquema grafico que será utilizado para el diseño de investigación:



### **3.1.2. Diseño de Investigación**

Acorde, a la naturaleza estudiado en la investigación, se utilizó un diseño no experimental, con dos variables no manipuladas durante el estudio. El horizonte temporal, será un estudio transversal, ya que la recopilación de datos se ejecutó en un período de tiempo, es decir, solo se recolectó, analizó la información presentada en los datos sobre estilos de liderazgo y la gestión administrativa de una institución pública Perú - 2022, más no se analizará cuáles fueron los estilos de liderazgo y la gestión administrativa, ni años antes ni después de realizada esta investigación.

Señala que “la investigación no experimental empíricos son aquellos en los que no se controlan intencionadamente las variables independientes y no existe un grupo de control y mucho menos un grupo experimental” (pág. 71), por lo tanto, la información que será recolectada se mostrará de manera real. (Díaz, 2008)

Según este autor señala que; no varía intencionalmente las variables independientes. (Hernández et al., 2014).

Señalan estos autores que la “Los estudios transversales de investigación recopila datos a la vez. Su finalidad es la descripción de las variables, análisis de su frecuencia y dependencia en un momento dado” (Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P., 2014, pág. 154).

Señala este autor que el tiempo es transversal porque se utiliza un método no empírico para recopilar y analizar datos en un momento explícito (Montaño, 2019).

### **3.2. Variables y Operacionalización**

TITULO: Estilos de liderazgo y la gestión administrativa de una institución pública Perú - 2022

VARIABLE 1: Estilos de liderazgo; el liderazgo es un conjunto de cualidades y las características que exhibe un individuo para motivar y persuadir a alcanzar las metas planteadas en una organización determinada, por ello, quienes la realicen deben tener ciertas características, como carisma, conocimientos, buenas relaciones interpersonales y el perfeccionamiento del sentido de pertenencia, entre las personas.

Definición Operacional: Para medir esta variable se aplicó la técnica de la encuesta y construir y aplicar dos cuestionarios estructurados en 10 ítems cada uno, bajo la escala de Likert, el mismo que hará posible analizar e interpretar la

opinión del encuestado (Unidad de análisis) a fin de obtener una apreciación crítica de los resultados de la variable en estudio. Los resultados generan una base de datos mediante el SPSS 23, con lo cual se determinan los resultados. Para el análisis de resultados, se considera las siguientes categorías: muy buena, buena, regular y mala.

El cuestionario será validado mediante la técnica de Juicio de expertos y luego se aplicará a la muestra piloto para determinar el nivel de confiabilidad (Alfa de Cronbach). Mediante la ESCALA DE LIKERT: Escala de medición. En cuanto a la escala de medición esta será con escala de Likert con opciones de: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), y siempre (5).

Dimensión 1: Liderazgo ausente; Es alguien que realmente está en un lugar, sin embargo, no parece estar realmente allí puesto que evita el contacto con los demás miembros del puesto, considerando sus acciones más importantes que las del resto. Este tipo de liderazgo también centraliza todas las responsabilidades y deberes, no delegando trabajo; Otro rasgo muy negativo que exterioriza es que para este líder se basa a su mundo personal y es mucho más importante que el resto de personas, no les da la oportunidad de dirigir a otros así como tampoco dirige con todos sus esfuerzos hacia la consecución de objetivos porque piensa que, si los demás consiguen sus metas, pues trabajar para conseguirlas, ni inspira ni motiva el trabajo de otros. (Fischman, 2016). Indicadores: Le falta iniciativa en la toma de decisiones y No valora el trabajo del equipo.

Dimensión 2: Liderazgo laissez-faire; Este líder tiene la costumbre de librarse de todo compromiso y responsabilidades, renunciando a la formación y organización de manos de los subordinados y, como resultado, la organización es menos eficaz. Así, un líder facultativa e intencionalmente otorga autoridad y poder a un grupo u organización sin perder por completo el control de la misma, de modo que se libera de toda responsabilidad mientras la empresa u organización opera una acción ineficaz. (Ayoub Pérez, 2010). Indicadores: Tiene un estilo no autoritario y Solo interviene cuando es necesario.

Dimensión 3: Liderazgo transaccional; Es un ejercicio donde el líder del equipo impone individual y egoístamente, solo piensa que dando recompensas condicionadas a quien logre establecer metas y superarlas, este líder trata todo el tiempo de justificar sus metas y acciones individuales sin tomar importarle nada, es

decir, el esfuerzo se relaciona con las metas institucionales y comunes, priorizando la importancia de la demanda. (Fischman, 2016). Indicadores: Considera que el medio para lograr sus metas es la recompensa y no tiene interés en la autorrealización, reconocimiento afiliación.

Dimensión 4: Liderazgo transformacional; Este tipo de liderazgo es cual entiende que todas las acciones realizadas por todos los integrantes de la organización estaban encaminadas a la filosofía de la organización, asimismo entender lo que realmente significaba sentir a sus colaboradores, encontrar que son parte de la visión de la organización y que el espíritu humano del apoyo social es mucho más relevante que los logros económicos (Fischman, 2016). Indicadores: Acepta que la formación como la escasez de superación y Acepta que el trabajo en equipo y práctica lo que expresa.

Dimensión 5: Pseudo líder; Es alguien que se luce y da un perfecto discurso a sus superiores contiguos, pero en realidad no lo es, pues toma decisiones en base a sus creencias o valores, sus discursos no se manifiestan en sus acciones, quien y con firmeza. enfocados y no permitiendo que otros se expresen o sean apreciados por el trabajo eficiente y efectivo que realizan para ayudarlos a desempeñarse profesionalmente. (Fischman, 2016). Indicadores: Es egocéntrico al tomar decisiones y Manipula a su equipo de trabajo

VARIABLE 2: Gestión administrativa; El autor señala que los procesos administrativos se agrupan en su libro Introducción a la administración y se denominan procesos sistemáticos y cíclicos, interdependientes, de planificación, organización, dirección y control (Chiavenato I., 2012, pág. 264) además señala que la gestión La administración es donde se utilizarán los principales recursos para lograr los objetivos, esto pasará a través de la planificación, el control, la organización y la dirección (Luna A, 2014). Los resultados generan una base de datos mediante el SPSS 23, con lo cual se determinan los resultados. Para el análisis de resultados, se considera las siguientes categorías: Muy Buena, Buena, Regular y Mala

Dimensión 1: Planeación; Es un factor muy importante, cuyo fin último es la planificación de metas específicas, así como el desarrollo de métodos o formas de estrategias y acciones para alcanzarlas, es decir, se requiere de unas observaciones previo para elegir metas adecuadas, teniendo en cuenta la

perspectiva que dará paso a la planificación, asociada a la identificación, selección y análisis de la solución más apropiada. (Galindo, M., 2000). Indicadores: Objetivos y Decisiones.

Dimensión 2: Organización; Es un factor muy importante, cuyo fin último es la planificación de metas específicas, así como el desarrollo de métodos o formas de estrategias y acciones para alcanzarlas, es decir, se requiere un análisis previo para seleccionar metas adecuadas, teniendo en cuenta la perspectiva que dará paso a la planificación, asociada a la identificación, análisis y selección de la solución más adecuada. (Galindo, M., 2000). Indicadores: Coordinación efectiva y Funciones administrativas.

Dimensión 3: Dirección; Implica realizar actividades a través de la cooperación de todos los participantes para lograr el nivel de desempeño esperado de acuerdo con la estructura organizacional que guía el trabajo del equipo. (Galindo, M., 2000). Indicadores: Motivación y Liderazgo, Trabajo en equipo

Dimensión 4: Control; Es una forma en la que puede asegurarse de que todas las actividades se realicen de acuerdo con lo planificado, que actividades se ajusten de acuerdo con las instrucciones emitidas, cuyo objetivo es identificar las debilidades y las fallas. se crean en los procesos para corregirlos o también para impedir su ejecución y no ejecutarlos en operaciones posteriores. (Galindo, M., 2000). Indicadores: Evaluación, Supervisión, Capacitación y Establecimiento meta.

### **3.3. Población, Muestra y Muestreo**

**3.3.1. Población;** es la investigación que se realizó de una institución pública Perú – 2022, y se optó por estudiar al personal, compuesta por 96 trabajadores, debido a la facilidad con acceso directo a la información, y de la misma manera por tener deficiencias de estilos de liderazgo y la gestión administrativa. Se realizará a través del muestreo no probabilístico, incluyendo la selección de unidades de observación según la accesibilidad del investigador. (Ponce, M., & Pasco, M., 2015).

**3.3.2. La muestra;** se define como la construcción de la muestra, se eligió una muestra no probabilística, para que sea más fácil elegir la misma población, ya que es más importante. Nos enfocamos en 10 trabajadores de una institución pública.

Señala este autor que, el investigador tiene la capacidad de recopilar toda la búsqueda de información del universo a partir de las componentes de información. (Ponce, M., & Pasco, M., 2015). Además, citan a Sierra Bravo R. (2007) y afirman que una muestra es parte de un grupo debidamente seleccionado o un grupo que es observado científicamente en nombre del grupo, con el fin de obtener resultados válidos.

(Ramírez Castillo, Ampa Zubieta y Ramírez Ampa, 2007) Es así que, se puede realizar una entrevista o un cuestionario con el agente en estudio, partiendo de que solo se seleccionó una persona para cada tipo de puesto.

**3.3.3. El muestreo;** será no probabilístico, muestreo incidental o casual, es un proceso en el que se selecciona directa e indirectamente por las personas que conforman la población a investigar. El caso más común de este proceso es el uso de personas accesibles como modelos (los profesores universitarios suelen contratar a sus alumnos). Un caso especial de voluntarios.

Según Cottrell (2014), En el muestreo no probabilístico, es un procedimiento de selección informal de la muestra en función del investigador es decir los individuos son seleccionados en función de criterios no aleatorios y no todos los individuos tienen la posibilidad de ser incluidos.

El muestreo se aplicó luego de la validación del instrumento, sobre prueba piloto a 10 trabajadores para verificar la confiabilidad. Esta fué obtenida a partir del índice de consistencia y coherencia interna, Alfa de Cronbach, cuyos valores de 0,877 para el cuestionario de liderazgo y de 0,833 para el cuestionario de gestión administrativa, garantizan que los dos instrumentos son confiables para cumplir con los objetivos de la investigación.

### **3.4. Técnicas e Instrumentos para la recolección de datos**

En las técnicas de investigación se aplicó una encuesta, debido a que esta técnica es estandarizada sobre un conjunto de preguntas a través de una herramienta como un cuestionario para recolectar información relacionada con un tema de investigación en particular. Y se observara esta técnica ya que va a permitir que se recopilen datos para su procesamiento y transformarlos en información relacionada con el problema, objeto de la investigación.

Los Instrumentos de investigación se realizó mediante un cuestionario dividido en un grupo de 10 ítems en cada cuestionario y se elaboraron basándonos en las dimensiones de las variables de forma específica para un determinado grupo social, dichos formularios se realizaron en papel de los estilos de liderazgos y gestión administrativa, un dispositivo electrónico (laptop) con un programa Excel, utilizado para recolectar datos o información sobre un problema o fenómeno en particular, un lápiz y un cuaderno.

Se elaboró un cuestionario de estilos de liderazgo y de gestión administrativa y redactadas de tal manera que las respuestas positivas indiquen una medida o procedimiento adecuado para su liderazgo; mientras que las negativas señalarán un quiebre o debilidad en el estilo de liderazgo y la gestión administrativa establecido en dicha oficina. Dicho cuestionario se aplicó a 64 trabajadores, los cuales incluyen preguntas respecto a qué tipo de liderazgo ejerce el jefe, y las de sus subordinados. Estas respuestas se enmarcaron de tal manera que las respuestas positivas indiquen una medida o acción apropiada para su rol de liderazgo; mientras que el rechazo se refiere a la quiebra o debilita en el estilo de dirección y gestión vigente en dicho despacho.

Por otro lado (Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P., 2014), “es un cuestionario cuya herramienta consiste en un conjunto de preguntas de una o más variables para generar los datos necesarios y alcanzar los objetivos del estudio.” (pág. 217).

### **3.5. Procedimientos**

El personal de una institución pública Perú 2022; se aplicó una encuesta que consiste en 20 preguntas, de las cuales las primeras 10 sobre estilos de liderazgo y las otras 10 preguntas sobre la gestión administrativa, tomando en consideración opción como “nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre”.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Con el objetivo de distinguir los datos, se expidieron las respuestas del instrumento a formato Excel, luego se realizó la tabulación y procesamiento con el programa estadístico SPSS 23, por el cual nos ayuda a brindar la confiabilidad del Alfa de Cronbach y luego se presenta los resultados por medio de tablas y gráficos que se observa para obtener las conclusiones, finalmente se analiza el objetivo específico y general se empleó la correlación de Spearman, dando resultados que establecieron la conexión entre dos variables.

### **3.7. Aspectos éticos:**

De acuerdo a las normas establecidas de la Ley de Ética de la función Pública, Ley N° 27815 y claro está que se procedió a la práctica del sistema del Turnitin como medios de ética profesional, por lo que se interrelacionó con los principios éticos de la Universidad Cesar vallejo con su prevención, fiabilidad y confidencialidad en relación al principio de las referencias obtenidas en el presente estudio.

Se tendrá en cuenta la confidencialidad de datos, ya que la identidad de los participantes quedará en el anonimato por lo que su participación fue por buena voluntad individual.

#### IV. RESULTADOS

**Resultados para el objetivo e hipótesis general: Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la gestión administrativa de una institución pública Perú - 2022.**

**Contraste de la hipótesis general:**

Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y la gestión administrativa de una institución pública Perú - 2022.

**Tabla 1. Correlación entre los estilos de liderazgo y la gestión administrativa**

	Spearman	Gestión administrativa
Estilos de liderazgo	de R	0,675**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	64

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores

El análisis de correlación de la tabla 1, da cuenta que la correlación de Spearman ente los estilos de liderazgo y la gestión administrativa,  $R=0,675$ , es relativamente alta y significativa según se deduce de la significancia de dicha correlación,  $Sig.=0,000$ , que resultó ser inferior al nivel de significación teórico de  $0,05$ . Estos resultados aportan evidencias que conducen a aceptar la hipótesis general de que existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y la gestión administrativa de una institución pública Perú – 2022. Esta relación confirma el hecho de que la gestión administrativa se fortalece con los estilos de liderazgo.

**Resultados para el objetivo e hipótesis específica 1: Determinar la relación que existen entre el liderazgo ausente y la gestión administrativa de una institución pública Perú - 2022.**

**Contraste de la hipótesis específica 1:**

Existe relación significativa entre el líder ausente y la gestión administrativa de una institución pública Perú - 2022.

**Tabla 2. Correlación entre el estilo de líder ausente y la gestión administrativa**

	Spearman	Gestión administrativa
Líder ausente	R	0,231
	Sig. (bilateral)	0,066
	N	64

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores

El análisis de correlación de la tabla 2 muestra que el estilo de liderazgo el líder ausente, muestra una correlación de Spearman,  $R=0,231$ , bastante baja y no significativa, según se deduce de la significancia de dicha correlación,  $Sig.=0,066$ , superior a  $0,05$ . Este resultado no permite aceptar la hipótesis de que existe relación significativa entre el líder ausente y la gestión administrativa de una institución pública Perú – 2022.

**Resultados para el objetivo e hipótesis específica 2: Determinar la relación que existen entre el líder laissez-faire y la gestión administrativa de una institución pública Perú - 2022.**

**Contraste de la hipótesis específica 2:**

Existe relación significativa entre el líder laissez-faire y la gestión administrativa de una institución pública Perú - 2022.

**Tabla 3. Correlación entre los estilos de liderazgo líder laissez-faire y la gestión administrativa**

	Spearman	Gestión administrativa
Líder Laissez Faire	R	0,596**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	64

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores

El análisis de correlación de la tabla 3, da cuenta que el estilo de líder laissez-faire, evidencia una correlación,  $R=0,596$ , que cae en un rango moderado, pero que resulta ser significativa, según lo confirma la significancia de dicha correlación,  $\text{Sig.}=0,000$ , inferior a  $0,05$ . Este resultado conduce a aceptar la hipótesis de que existe relación significativa entre el líder laissez-faire y la gestión administrativa de una institución pública Perú – 2022. Este resultado implica que en la media que mejore este estilo de liderazgo, mejora la gestión administrativa.

**Resultados para el objetivo e hipótesis específico 3: Determinar la relación que existen entre el líder transformacional y la gestión administrativa de una institución pública Perú - 2022.**

**Contraste de la hipótesis específica 3:**

Existe relación significativa entre el líder transformacional y la gestión administrativa de una institución pública Perú - 2022.

**Tabla 4. Correlación entre el estilo de líder transformacional y la gestión administrativa**

	Spearman	Gestión administrativa
Líder Transformacional	R	0,781**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	64

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores

El análisis de correlación de la tabla 4, muestra que el estilo de liderazgo transformacional, evidencia una correlación de Spearman,  $R=0,781$ , que cae en un nivel alto y que además es significativa, según se deduce de la significancia de la prueba,  $\text{Sig.}=0,000$ , que resultó ser inferior a  $0,05$ . Este resultado aporta evidencias suficientes para validar la hipótesis de que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa de una institución pública Perú – 2022. Este resultado confirma el hecho de que un mejor liderazgo transformacional, favorece una mejor gestión administrativa.

**Resultados para el objetivo e hipótesis específica 4: Determinar la relación que existen entre el líder transaccional y la gestión administrativa de una institución pública Perú - 2022.**

**Contraste de la hipótesis específica 4:**

Existe relación significativa entre el líder transaccional y la gestión administrativa de una institución pública Perú - 2022.

**Tabla 5. Correlación entre el estilo de liderazgo transaccional y la gestión administrativa**

	Spearman	Gestión administrativa
Líder transaccional	R	0,476**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	64

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores

El análisis de correlación de la tabla 5 deja en evidencia que la correlación de Spearman entre el liderazgo transaccional y la gestión administrativa,  $R=0,476$ , es de nivel moderado, pero significativa, como lo confirma la significancia de la prueba,  $\text{Sig.}=0,000$ , inferior a  $0,05$ . Este resultado conduce a aceptar la hipótesis de investigación de que existe relación significativa entre el líder transaccional y la gestión administrativa de una institución pública Perú – 2022. Esta relación confirma que una mejora en dicho tipo de liderazgo también favorece la gestión administrativa de la institución investigada.

**Resultados para el objetivo e hipótesis específico 5: Determinar la relación que existen entre el pseudo líder y la gestión administrativa de una institución pública Perú - 2022.**

**Contraste de la hipótesis específica 5:**

Existe relación significativa entre el pseudo líder y la gestión administrativa de una institución pública Perú - 2022.

**Tabla 6. Correlación entre el estilo de liderazgo pseudo líder y la gestión administrativa**

	Spearman	Gestión administrativa
Pseudo Líder	R	0,316*
	Sig. (bilateral)	0,011
	N	64

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores

Los resultados de la tabla 6 indican que el estilo de liderazgo pseudo líder, evidencia una correlación de Spearman baja,  $R=0,316$ , aunque significativa, según se deduce de la significancia,  $Sig.=0,011$ , inferior a  $0,05$ . Este resultado confirma la hipótesis de que existe relación significativa entre el pseudo líder y la gestión administrativa de una institución pública Perú – 2022. Dicha relación indica que el estilo en referencia también puede tener un efecto positivo en la gestión administrativa.

## V. DISCUSIÓN

La investigación se desarrolló con el fin de determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la gestión administrativa de una institución pública Perú – 2022; para recoger la información que permita cumplir con dicho objetivo, se utilizó dos instrumentos estructurados en escalas de Likert, validados según el criterio de “Juicio de expertos” y evaluados en su confiabilidad. Los grandes desafíos que enfrentan las organizaciones modernas, hacen necesario contar con líderes que sean capaces de adaptarlas al entorno actual, imbuido de la tecnología que ha revolucionado la forma de gestionar una organización. Las organizaciones tienen que desarrollarse dentro de un marco flexible que permita la innovación continua para responder a la demanda cada vez más exigente de la población.

Sobre el liderazgo, Ayoub (2010), señala que es el procedimiento que encamina al líder hacia el logro de un conjunto de metas en el grupo de personas bajo su tutela, para lo cual debe buscar el bienestar, la felicidad y la satisfacción de sus necesidades; dicho bienestar contribuye al logro de los objetivos organizacionales. En cuanto a la gestión administrativa, Quiroga (2020) deja entrever que es la capacidad para planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades dentro de una organización. De ambos conceptos se puede inferir que el liderazgo es fundamental para afrontar las tareas de la gestión administrativa y sobre todo en las organizaciones actuales, que continuamente tienen que estar innovando. Esta posible conexión entre ambos aspectos es la que ha dado lugar a la presente investigación.

El estudio tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre los Estilos de liderazgo y la Gestión Administrativa de una Institución Pública Perú - 2022. Los hallazgos (Tabla 1) indican que los estilos de liderazgo evidencian una correlación positiva moderada y significativa ( $R=0,675$ ,  $\text{Sig.}<0,05$ ) con la gestión administrativa, lo que se confirma con el análisis de correlación que conduce a aceptar la hipótesis de que existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y la gestión administrativa de una institución pública Perú – 2022. Dichos resultados dejan en evidencia que una mejora en los estilos de liderazgo genera una mejora en la gestión administrativa.

El primer objetivo específico está orientado a: Determinar la relación que existen entre el líder ausente y la gestión administrativa de una institución pública Perú - 2022. En relación al liderazgo ausente, Fishman (2016) considera que es aquel que centraliza las responsabilidades y deberes y no delega facultades; tampoco establece relaciones con los demás miembros de la organización.

Los resultados del estudio (Tabla 2) dan cuenta que no hay evidencias suficientes de que este tipo de liderazgo se asocien de manera significativa con la gestión administrativa, lo cual se verifica con los resultados del análisis de correlación que conduce a aceptar la hipótesis de que no existe relación significativa ( $R=0,231$ ,  $Sig.>0,05$ ) entre el líder ausente y la gestión administrativa de una institución pública Perú – 2022.

El segundo objetivo específico se ha planteado: Determinar la relación que existen entre el líder laissez-faire y la gestión administrativa de una institución pública Perú – 2022. En cuanto al estilo de liderazgo involucrado, Pérez (2010), lo caracteriza como aquel que evade todo tipo de responsabilidades, delegando todo tipo de autoridad y representación a otros.

Los hallazgos (Tabla 3) dejan en evidencia de una relación positiva entre dichos aspectos, según se deduce de los resultados del análisis de correlación, que conducen a aceptar la hipótesis de que existe relación significativa moderada ( $R=0,596$ ,  $Sig.<0,05$ ) entre el líder laissez-faire y la gestión administrativa de una institución pública Perú – 2022. Este resultado confirma que en la medida que se aplique un estilo de liderazgo laissez-faire, mejora la gestión administrativa.

El tercer objetivo específico se planteó con el fin de: Determinar la relación que existen entre el líder transformacional y la gestión administrativa de una institución Pública Perú – 2022. Con respecto al tipo de liderazgo en referencia, Fishman (2016) lo califica como aquel que se involucra en todas las actividades que realizan los integrantes de la organización; le da una mayor importancia al aspecto social, tratando de que todos se sientan mejor, con el fin de cumplir con la visión de la organización. Barba (2018) también analizó la influencia del liderazgo transformacional en la gestión administrativa; la autora encontró que hay una relación significativa en ambos aspectos, de manera que dicho tipo de liderazgo es esencial para mejorar la eficacia de la gestión administrativa.

La importancia del liderazgo transformacional también es resaltada en el estudio realizado por Zapata (2018), quién señala que este tipo de liderazgo con el fin de guiar a los empleados a mejorar su capacidad de negociación y su satisfacción en el trabajo.

El estudio (Tabla 4) confirma que la gestión administrativa en general mejora, frente a la presencia de un mayor estilo transformacional; este resultado es corroborado por el análisis de correlación que aporta evidencias suficientes para afirmar que existe relación significativa alta ( $R=0,781$ ,  $\text{Sig.}<0,05$ ) entre el líder transformacional y la gestión administrativa de una institución pública Perú – 2022. Este resultado es importante, por cuanto dicho estilo es el que predomina en la organización, y, en consecuencia, es el que debe potenciarse para mejorar la gestión administrativa de la institución investigada.

El cuarto objetivo específico está orientado a: determinar la relación que existen entre el liderazgo transaccional y la gestión administrativa de una institución Pública Perú - 2022. Fishman (2016) califica a este estilo de liderazgo como el que predomina el egoísmo e individualismo; en este caso, el líder siempre trata de justificar sus acciones, sin importar los logros del equipo y de la organización.

Este estilo también evidencia una relación positiva con la gestión administrativa (Tabla 5), la cual además se confirma con el análisis de correlación que existe relación baja pero significativa ( $R=0,476$ ,  $\text{Sig.}<0,05$ ) entre el liderazgo transaccional y la gestión administrativa de una institución pública Perú – 2022.

En el quinto objetivo específico se planteó determinar la relación que existen entre el pseudo líder y la gestión administrativa de una institución pública Perú - 2022. En opinión de Fishman (2016), es aquel que basa sus acciones en discursos falsos, que no conducen a cosas importantes; basa sus decisiones en sus creencias o valores.

El estudio (Tabla 6) confirma la hipótesis de que existe relación significativa baja ( $R=0,316$ ,  $\text{Sig.}<0,05$ ) entre el pseudo líder y la gestión administrativa de una institución pública Perú – 2022. Dicha correlación indica que el estilo de liderazgo en mención también mejora la gestión administrativa, aunque en menor grado que el liderazgo transformacional, transaccional y *laissez-faire*.

## VI. CONCLUSIONES

1. En general, los estilos de liderazgo evidencian una correlación significativa moderada ( $R=0,675$ ,  $\text{Sig.}<0,05$ ) con la gestión administrativa, dentro de dichos estilos, el que predomina y también el que más se relaciona con la gestión administrativa es el liderazgo transformacional. Da cuenta que la correlación de Spearman entre los estilos de liderazgo y la gestión administrativa,  $R=0,675$ , es relativamente alta y significativa según se deduce de la significancia de dicha correlación,  $\text{Sig.}=0,000$ , que resultó ser inferior al nivel de significación teórico de  $0,05$ .
2. El estudio encontró que el estilo de liderazgo ausente no muestra una correlación significativa ( $R=0,231$ ,  $\text{Sig.}>0,05$ ) con la gestión administrativa; la correlación encontrada es bastante baja.
3. El estilo de liderazgo laissez-faire, evidencia una correlación significativa media ( $R=0,596$   $\text{Sig.}<0,05$ ) con la gestión administrativa.
4. El liderazgo transformacional, evidencia una correlación significativa moderada ( $R=0,781$ ,  $\text{Sig.}<0,05$ ) con la gestión administrativa.
5. El liderazgo transaccional muestra una relación baja pero significativa ( $R=0,476$   $\text{Sig.}<0,05$ ) con la gestión administrativa de la institución pública investigada.
6. El estilo pseudo líder presenta una relación significativa baja ( $R=0,316$   $\text{Sig.}<0,05$ ) con la gestión administrativa de la institución pública investigada.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Al encargado de la Institución Pública investigada se le recomienda:

1. Fortalecer el liderazgo transformacional dentro de la institución con el fin de perfeccionar la gestión administrativa, para fortalecer el manejo de la entidad, con la facultad de adecuación a las nuevas necesidades.
2. Capacitar al personal de la entidad en todos los niveles del uso de herramientas modernas a fin de mejorar todos los procesos que involucra la gestión administrativa.
3. Evaluar continuamente la gestión, a través de estudios que recolecten la opinión o criterio de los trabajadores de la institución, tratando de implementar la filosofía de mejora continua, con la finalidad de obtener logros en la esfera personal de cada trabajador.
4. Capacitar continuamente al personal de la dicha institución pública en temas de gestión administrativa, que incluya estrategias para hacer frente a los cambios tecnológicos actuales y así mejorar su trabajo.
5. Realizar estudios de manera regular y continuos para identificar los estilos de liderazgo presente en la entidad, dado que es fundamental en las organizaciones, ya que posibilita a los trabajadores tener la capacidad y destreza para la toma de decisiones en el desempeño de sus labores.

## REFERENCIAS

Ayoub Pérez, J. (2010). *Estilos de Liderazgo y su Eficacia en la Administración Pública Mexicana*. Lulu Enterprises, Inc. Barba Hinsby, L. S. (2018). Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31787>

Barroso, F., & Salazar, J. 10(2). (2010). *Liderazgo y clima organizacional en maquiladoras textiles de exportación*. The Anáhuac Journal Business and Economics.

Caravedo, Baltazar. (2015). *Simposio ¿Es Posible El Liderazgo en el Perú Actual?: Problemas y Perspectivas en la Política, Empresa y Sociedad Peruana*. Lima: Universidad del Pacífico. Obtenido de <https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/972/CaravedoBaltazar.pdf?sequence=>

Chaume Sánchez. (2022). *MCPRO*. Obtenido de <https://www.muycomputerpro.com/2022/06/13/entrevista-ceo-cto-summit>

Chiavenato I. (2012). *Introducción a la teoría general de la Administración*. México: McGraw-Hill Interamericana.

CHIAVENATO, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2005). *Teoría general de la administración*.

CLAD. (2008). *Carta Iberoamericana de Calidad en la Gestión Pública*. Obtenido de [https://observatorioserviciospublicos.gob.do/baselegal/carta\\_i](https://observatorioserviciospublicos.gob.do/baselegal/carta_i)

Compensar, R. (2021). *Reclutamiento virtual, una manera eficiente de hacer procesos de selección*.

ConexionEsan. (2020). *Reclutamiento online: ¿Cómo seleccionar al mejor talento durante la pandemia?*

Davis, K. &. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill.

Fischman, D. (2016). *Vocación del Líder*. Obtenido de Liderazgo en práctica: <https://vocaciondelider.blogspot.com/2016/04/tipos-de-liderazgo-david-fischman.html>

Gaceta Jurídica. (2019). *Guía Normativa Completa de la Administración y Gestión Pública*, Tomo IV, Secciones XVIII al XX. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/470271348/Guia-Normativa-Completa-2019-de-la-Administracion-y-Gestion-Publica-Tomo-IV>

Galindo, M. (2000). *Teoría de la administración pública*. México: Toluca. Editorial Porrúa: Primera Edición.

GAN, Federico y TRIGINÉ, Jaume. (2006). *Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones*. Ediciones Díaz Santos.

Gómez, C. (2002). Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. Cuadernos hispanoamericanos de psicología, 2(2). 61-77. Obtenido de <https://issuu.com/universidadelbosque/docs/vol2-2>

Harrison, A. (2002). *Case Study Research*. Londres. SAGE Publications.

Hellriegel, D. &. (2004). *Comportamiento organizacional*. . México: Thomson.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.

José Luis Ayoub Pérez. (2010). *UAM*. Obtenido de [https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/662373/ayoub\\_perez\\_jose\\_luis.pdf](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/662373/ayoub_perez_jose_luis.pdf)

Julie Hodges, Brian Howieson. (2017). *The challenges of leadership in the third sector*. *European Management Journal*. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.emj.2016.12.006>.

Ladines Zapata, I. C. (2018). *UCV*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70522>

LLANOS RETE, J. (2005). *Integración de Recursos Humanos*. Editorial Trillas.

Luna A. (2014). *El proceso administrativo*. México: Primera Edición. Grupo.

Machado Galindo. (2000). *Teoría de la administración pública* (primera edición). Toluca, México: Editorial Porrúa.

Martínez Serna, M. (2004). *Orientación de mercado*. Consulta S.A de C.V.

Maza Figueroa, Walter Osvaldo. (2014). *UCV*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5191/Berrosipi\\_UDD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5191/Berrosipi_UDD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Mendoza-Briones, A. A. (2017). *Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta*. *Dominio de las Ciencias*, 3(2). Obtenido de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>

Myriam Quiroa. (2020). *Economipedia.com*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/gestion-administrativa.html>

Paul Willis. (2017). *From knowing to doing: Reflexivity, leadership and public relations*. *Europa: Public Relations Review*. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2019.05.001>.

Payeras. (2004). *Coaching y Liderazgo: Para directivos interesados en incrementar sus resultados*. España: Diez Santos.

PIN JOSÉ RAMÓN. (2017). *¿CÓMO DEBE SER EL LÍDER PÚBLICO DE HOY? I* D E A S.

PIN, J. R. (2002). *Outsourcing de Recursos Humanos*. IESE Business School.

Ponce, M., & Pasco, M. (2015). *Guía de Investigación de Gestión*. Lima: PUCP.

Ramírez Castillo, Ampa Zubieta y Ramírez Ampa. (2007). *Tecnología de la Investigación*. Lima, Perú: MOSHERA S.R.L.

SANTAMARIA CRUZ, M. F. (2021). *USIL*. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/60ed31f0-8b4d-47e3-8f68-5fa2fafea3e6/content>

SOLANES PUCHOL, Ángel. (2007). *Herramientas para la gestión de recursos Humanos*. Fundcrea.

Zalles, J. H. (2011). *Liderazgo: Un concepto en evolución*. Obtenido de <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/57203.pdf>

Zamudio, Alfredo. (14 de 03 de 2016). *Liderazgo en el Estado: líderes para impulsar el desarrollo*. Obtenido de <https://archivo.elcomercio.pe/zona-ejecutiva/actualidad/liderazgo-estado-lideres-impulsar-desarrollo-noticia-1885681>

## ANEXOS

### VARIABLES y Operacionalización

#### VARIABLE 1: Estilos de liderazgo

**TITULO: ESTILOS DE LIDERAZGO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA PERÚ - 2022**

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<p>VARIABLE 1</p> <p>Estilos de liderazgo</p> <p>El liderazgo es un conjunto de cualidades y las características que exhibe un individuo para motivar y persuadir a alcanzar las metas planteadas en una organización determinada; por ello, quienes la realicen deben tener ciertas características, como carisma, conocimientos, buenas relaciones interpersonales y el perfeccionamiento del sentido de pertenencia, entre las personas.</p>	<p>Para medir esta variable aplico la técnica de la Encuesta y construir y aplicar dos cuestionarios estructurados en 10 ítems cada uno, bajo la escala de Likert, el mismo que hará posible analizar e interpretar la opinión del encuestado (Unidad de análisis) a fin de obtener una apreciación crítica de los resultados de la variable en estudio.</p> <p>El cuestionario será validado mediante la técnica de Juicio de expertos y luego se aplicará a la muestra piloto para determinar el nivel de confiabilidad (Alfa de Cronbach).</p>	<p>DIMENSIÓN 1</p> <p>Liderazgo ausente</p> <p>Es alguien que realmente está en un lugar, sin embargo, no parece estar realmente allí puesto que evita el contacto con los demás miembros del puesto, considerando sus acciones más importantes que las del resto. Este tipo de liderazgo también centraliza todas las responsabilidades y deberes, no delegando trabajo; Otro rasgo muy negativo que exterioriza es que para este líder se basa a su mundo personal y es mucho más importante que el resto de personas, no les da la oportunidad de dirigir a otros así como tampoco dirige con todos sus esfuerzos hacia la consecución de objetivos porque piensa que, si los demás consiguen sus metas, pues trabajar para conseguirlas, ni</p>	<p>1.1 Le falta iniciativa en la toma de decisiones</p> <p>1.2 No valora el trabajo del equipo.</p>	<p>LA ESCALA DE LIKERT:</p> <p>Escala de medición. En cuanto a la escala de medición esta será con escala de Likert con opciones de:</p> <p>Nunca (1)</p> <p>casi nunca (2),</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5).</p>

	<p>LA ESCALA DE LIKERT:</p> <p>Escala de medición. En cuanto a la escala de medición esta será con escala de Likert con opciones de:</p> <p>Nunca (1)</p> <p>casi nunca (2),</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5).</p> <p>Los resultados generan una base de datos mediante el SPSS 23, con lo cual se determinan los resultados.</p> <p>Para el análisis de resultados, se considera las siguientes categorías:</p>	<p>inspira ni motiva el trabajo de otros. (Fischman, 2016)</p>		
		<p>DIMENSION 2: Liderazgo laissez-faire</p> <p>este líder tiene la costumbre de librarse de todo compromiso y responsabilidades, renunciando a la formación y organización de manos de los subordinados y, como resultado, la organización es menos eficaz. Así, un líder facultativa e intencionalmente otorga autoridad y poder a un grupo u organización sin perder por completo el control de la misma, de modo que se libera de toda responsabilidad mientras la empresa u organización opera una acción ineficaz. (Ayoub Pérez, 2010)</p>	<p>2.1. Tiene un estilo no autoritario</p> <p>2.2. Solo interviene cuando es necesario.</p>	
		<p>DIMENSIÓN 3: liderazgo transaccional</p> <p>Es un ejercicio donde el líder del equipo impone individual y egoístamente, solo piensa que dando recompensas condicionadas a quien logre establecer metas y superarlas, este líder trata todo el tiempo de justificar sus metas y acciones individuales sin tomar importarle nada, es decir, el esfuerzo se relaciona con las metas institucionales y comunes, priorizando la importancia de la demanda. (Fischman, 2016)</p>	<p>3.1. Considera que el medio para lograr sus metas es la recompensa.</p> <p>3.2. No tiene interés en la autorrealización, reconocimiento afiliación.</p>	

	<p>Muy Buena</p> <p>Buena</p> <p>Regular</p> <p>Mala</p>	<p><b>DIMENSIÓN 4: Liderazgo transformacional</b></p> <p>Este tipo de liderazgo es cual entiende que todas las acciones realizadas por todos los integrantes de la organización estaban encaminadas a la filosofía de la organización, asimismo entender lo que realmente significaba sentir a sus colaboradores, encontrar que son parte de la visión de la organización y que el espíritu humano del apoyo social es mucho más relevante que los logros económicos (Fischman, 2016)</p>	<p>4.1. Acepta que la formación como la escasez de superación.</p> <p>4.2. Acepta que el trabajo en equipo y práctica lo que expresa.</p>	
		<p><b>Dimensión 5: Pseudo líder</b></p> <p>Es alguien que se luce y da un perfecto discurso a sus superiores contiguos, pero en realidad no lo es, pues toma decisiones en base a sus creencias o valores, sus discursos no se manifiestan en sus acciones, quien y con firmeza. enfocados y no permitiendo que otros se expresen o sean apreciados por el trabajo eficiente y efectivo que realizan para ayudarlos a desempeñarse profesionalmente. <b>(Fischman, 2016)</b></p>	<p>5.1. Es egocéntrico al tomar decisiones.</p> <p>5.2. Manipula a su equipo de trabajo.</p>	

FUENTE: ELABORACION PROPIA

## VARIABLE 2: Gestión administrativa

### TITULO: ESTILOS DE LIDERAZGO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA PERÚ – 2022

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION DE OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<p><b>VARIABLE 2: Gestión administrativa</b></p> <p>El autor señala que los procesos administrativos se agrupan en su libro Introducción a la administración y se denominan procesos sistemáticos y cíclicos, interdependientes, de planificación, organización, dirección y control (Chiavenato I., 2012, pág. 264).</p> <p>Señala que la gestión La administración es donde se utilizarán los principales recursos para lograr los objetivos, esto pasará a través de la planificación, el control, la organización y la dirección (Luna A, 2014).</p>	<p>Para medir esta variable aplico la técnica de la Encuesta y construir y aplicar dos cuestionarios estructurados en 10 ítems cada uno, bajo la escala de Likert, el mismo que hará posible analizar e interpretar la opinión del encuestado (Unidad de análisis) a fin de obtener una apreciación crítica de los resultados de la variable en estudio.</p> <p>El cuestionario será validado mediante la técnica de Juicio de expertos y luego se aplicará a la muestra piloto para determinar el nivel de confiabilidad (Alfa de Cronbach).</p> <p>LA ESCALA DE LIKERT: Escala de medición. En cuanto a la escala de medición esta será con escala de Likert con opciones de: Nunca (1) casi nunca (2), A veces (3) Casi siempre (4)</p>	<p>DIMENSIÓN 1: Planeación</p> <p>Es un factor muy importante, cuyo fin último es la planificación de metas específicas, así como el desarrollo de métodos o formas de estrategias y acciones para alcanzarlas, es decir, se requiere de unas observaciones previo para elegir metas adecuadas, teniendo en cuenta la perspectiva que dará paso a la planificación, asociada a la identificación, selección y análisis de la solución más apropiada. (Galindo, M., 2000)</p>	<p>1.1. Objetivos.</p> <p>1.2. Decisiones.</p>	<p>LA ESCALA DE LIKERT: Escala de medición. En cuanto a la escala de medición esta será con escala de Likert con opciones de: Nunca (1) casi nunca (2), A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5).</p>

Siempre (5).

Los resultados generan una base de datos mediante el SPSS 23, con lo cual se determinan los resultados.

Para el análisis de resultados, se considera las siguientes categorías:

Muy Buena

Buena

Regular

Mala

#### DIMENSIÓN 2: Organización

Es un factor muy importante, cuyo fin último es la planificación de metas específicas, así como el desarrollo de métodos o formas de estrategias y acciones para alcanzarlas, es decir, se requiere un análisis previo para seleccionar metas adecuadas, teniendo en cuenta la perspectiva que dará paso a la planificación, asociada a la identificación, análisis y selección de la solución más adecuada. (Galindo, M., 2000)

2.1. Coordinación efectiva.

2.2. Funciones administrativas.

		<p>DIMENSIÓN 3: Dirección</p> <p>Implica realizar actividades a través de la cooperación de todos los participantes para lograr el nivel de desempeño esperado de acuerdo con la estructura organizacional que guía el trabajo del equipo. (Galindo, M., 2000)</p>	<p>3.1. Motivación y Liderazgo</p> <p>3.2. Trabajo en equipo</p>	
		<p>DIMENSIÓN: Control</p> <p>Es una forma en la que puede asegurarse de que todas las actividades se realicen de acuerdo con lo planificado, que actividades se ajusten de acuerdo con las instrucciones emitidas, cuyo objetivo es identificar las debilidades y las fallas. se crean en los procesos para corregirlos o también para impedir su ejecución y no ejecutarlos en operaciones posteriores. (Galindo, M., 2000)</p>	<p>4.1. Evaluación</p> <p>4.2. Supervisión</p> <p>4.3. Capacitación</p> <p>4.4. Establecimiento metas</p>	

FUENTE: ELABORACION PROPIA

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES			
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b></p> <p>¿Hay relación entre los Estilos de liderazgo y la Gestión administrativa de una Institución pública Perú - 2022?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo ausente y la gestión administrativa de una Institución pública Perú - 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre el Líder Laissez-Faire y la Gestión Administrativa de una Institución pública Perú – 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre el Líder Transformacional y la Gestión</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre los Estilos de liderazgo y la Gestión administrativa de una Institución pública Perú - 2022.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Los estilos de liderazgo se relacionan con la Gestión administrativa de una Institución pública Perú - 2022.</p>	<b>VARIABLES</b>			
				<b>Variable de estudio 1 Estilos de liderazgo</b>		
				<b>Dimensiones</b>	<b>Metodología</b>	<b>Técnicas de recopilación de información</b>
				Liderazgo ausente	Diseño de investigación: No experimental	Encuesta
				Liderazgo laissez-faire		
				Liderazgo transformacional	Población: 64 Muestra: 10	
				Liderazgo transaccional	Programa Sectorial III	
			Pseudo Líder			
			<b>Variable de estudio 2 la Gestión administrativa</b>			
		<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>Determinar la relación que existen entre el Líder Ausente y la Gestión administrativa de una Institución pública Perú - 2022.</p> <p>Determinar la relación que existen entre el Líder Laissez-Faire y la Gestión administrativa de una Institución pública Perú - 2022.</p> <p>Determinar la relación que existen</p>	<p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>El Líder Ausente se relaciona con la Gestión administrativa de una Institución pública Perú - 2022.</p> <p>El Líder Laissez-Faire se relaciona con la Gestión administrativa de una Institución pública Perú - 2022.</p> <p>El Líder Transformacional se</p>			

Administrativa de una Institución pública Perú – 2022?	entre el Líder Transformacional y la Gestión administrativa de una Institución pública Perú - 2022.	relaciona con la Gestión administrativa de una Institución pública Perú - 2022.	<b>Dimensiones</b>	<b>Metodología</b>	<b>Técnicas de recopilación de información</b>
- ¿Qué relación existe entre el Líder Transaccional y la Gestión Administrativa de una Institución Publica Perú – 2022?	- Determinar la relación que existen entre el líder Transaccional y la Gestión administrativa de una Institución pública Perú - 2022.	- El Líder Transaccional se relaciona con la Gestión administrativa de una Institución pública Perú - 2022.	Planeación	Diseño de investigación: No experimental  Población: 64  Muestra:10  Programa Sectorial III	Encuesta
- ¿Qué relación existe entre el Pseudo Líder y la Gestión Administrativa de una Institución Publica Perú – 2022?	- Determinar la relación que existen entre el Pseudo Líder y la gestión administrativa de una Institución pública Perú - 2022. Administrativa de una Institución pública Perú – 2022.	- El Pseudo Líder se relaciona con la Gestión administrativa de una Institución pública Perú - 2022.	Organización		
			Dirección		
			Control		

FUENTE: ELABORACION PROPIA

## CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Para calcular la confiabilidad se utilizó el índice de consistencia y coherencia Alfa de Cronbach, cuyos resultados se muestran a continuación.

### Gestión administrativa

Tabla 1. Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach para la gestión administrativa, calculado con una muestra piloto de 10 encuestas

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	N de elementos	Porcentaje de elementos válidos
,883	10	100%

Fuente: Resultados del proceso en el programa SPSS

Tabla 2. Interpretación del coeficiente de confiabilidad, prueba piloto

Nombre de la encuesta	Inaceptable (0 – 0.50)	Pobre (0.51 – 0.60)	Débil (0.61-0.70)	Aceptable (0.71 – 0.8)	Bueno (0.8 – 0.9)	Excelente (0.91-1.0)
Gestión administrativa	N/A	N/A	N/A	N/A	0,833	N/A

## Estilos de liderazgo

Tabla 1. Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach para los estilos de liderazgo, calculado con una muestra piloto de 10 encuestas

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	N de elementos	Porcentaje de elementos válidos
,877	10	100%

Fuente: Resultados del proceso en el programa SPSS

Tabla 2. Interpretación del coeficiente de confiabilidad, prueba piloto

Nombre de la encuesta	Inaceptable (0 – 0.50)	Pobre (0.51 – 0.60)	Débil (0.61-0.70)	Aceptable (0.71 – 0.8)	Bueno (0.8 – 0.9)	Excelente (0.91-1.0)
Estilos de liderazgo	N/A	N/A	N/A	N/A	0,877	N/A

## CUESTIONARIO ESTILOS DE LIDERAZGO

Queremos conocer tu opinión, sobre su experiencia relacionada a los estilos de liderazgo que se utilizan de una Institución Pública Perú - 2022. A continuación, va encontrar una serie de preguntas sobre la tarea que cumple dentro de la de una Institución Pública Perú - 2022, le pido que conteste con sinceridad marcando con una  en el recuadro según su preferencia tomando en cuenta la siguiente apreciación donde:

**NUNCA: 1   CASI NUNCA: 2   A VECES: 3   CASI SIEMPRE: 4   SIEMPRE: 5**

	<b>PREGUNTAS</b>					
<b>LIDERAZGO AUSENTE</b>						
	Usted considera que no se valora el trabajo en equipo frente a una emergencia de la Institución Pública					
	Usted considera que a su jefe le falta iniciativa a la hora de tomar decisiones frente a una emergencia.					
<b>LIDERAZGO LAISSEZ-FAIRE</b>						
	El Jefe convoca a reuniones para resolver desacuerdos o diferencias de opiniones sobre problemas importantes de la Institución Pública					
	Si dos trabajadores discrepan como ejecutar una tarea, el jefe debe pedirles que resuelvan sus diferencias y comuniquen el resultado.					
<b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>						
	Usted cree que las capacitaciones que se les brinda son beneficiosas para su desarrollo laboral.					
	Usted considera que se trabaja en equipo a la hora de atender una emergencia y que su jefe práctica lo que dice					
<b>LIDERAZGO TRANSACCIONAL</b>						
	Su jefe a la hora de asignar las tareas, los recompensa mediante incentivos por el cumplimiento de su trabajo.					
	Usted siente que existen momentos en los que es manipulado por su jefe.					
<b>PSEUDO LÍDER</b>						
	Considera que su jefe es egocéntrico al tomar decisiones.					
	Cree usted que su jefe manipula al equipo de una Institución Pública.					

Le agradecemos por el tiempo y apoyo brindado.

## CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Queremos conocer tu opinión, sobre su experiencia relacionada a la Gestión Administrativa, que se utilizan de una Institución Pública Perú - 2022. A continuación, va encontrar una serie de preguntas sobre su labor dentro de la de una Institución Pública Perú - 2022, y relacionadas a los estilos de liderazgo. Le agradecería que responda con sinceridad marcando con una  en el recuadro según su preferencia tomando en cuenta la siguiente apreciación donde:

**NUNCA: 1   CASI NUNCA: 2   A VECES: 3   CASI SIEMPRE: 4   SIEMPRE: 5**

	<b>PREGUNTAS</b>				
<b>PLANEACIÓN</b>					
	Los objetivos establecidos por la Institución Pública se pueden cumplir.				
	Participa usted en las decisiones para mejorar las condiciones de trabajo de la Institución Pública.				
<b>ORGANIZACIÓN</b>					
	Coordina y distribuye las responsabilidades a cada trabajador de manera efectiva.				
	Conoce a cabalidad y con claridad las funciones que debe desarrollar en su puesto de labores.				
<b>DIRECCIÓN</b>					
	Recibes incentivos por la gestión bien desarrollada de una Institución Pública.				
	Te sientes representado por su liderazgo y motivado de manera eficaz por tu jefe ante otras áreas.				
<b>CONTROL</b>					
	Considera que es adecuado la evaluación de los acontecimientos de la región durante el día de gestión.				
	Se supervisa de manera constante los trabajos realizados para mejorar el establecimiento de las metas frente a emergencias.				
	Se cuenta con capacitación constante para manejo de toma de decisiones en desastres naturales.				
	Se establece metas para cumplir con los procesos para ejecutar frente a emergencias.				

Le agradecemos por el tiempo y apoyo brindado.

**VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESTILOS DE LIDERAZGO  
Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA PERÚ -  
2022**

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo general de determinar la relación que existe entre los Estilos de liderazgo y la Gestión Administrativa de una Institución Pública Perú - 2022. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- a) REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda: SI = Bueno (se acepta el ítem) NO = Deficiente (se rechaza el ítem)

ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES				
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b></p> <p>¿Hay relación entre los Estilos de liderazgo y la Gestión Administrativa de una Institución Pública Perú - 2022?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>- ¿Qué relación existe entre el liderazgo ausente y la gestión administrativa de una Institución Pública Perú - 2022?</p> <p>- ¿Qué relación existe entre el Líder Laissez-Faire y la Gestión Administrativa de una Institución Pública Perú – 2022?</p> <p>- ¿Qué relación existe entre el Líder Transformacional y la Gestión Administrativa de una Institución</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre los Estilos de liderazgo y la Gestión Administrativa de una Institución Pública Perú - 2022.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>- Determinar la relación que existen entre el Líder Ausente y la Gestión Administrativa de una Institución Pública Perú - 2022.</p> <p>- Determinar la relación que existen entre el Líder Laissez-Faire y la Gestión Administrativa de una Institución Pública Perú - 2022.</p> <p>- Determinar la relación que existen entre el Líder Transformacional y la Gestión Administrativa de una Institución Pública Perú - 2022.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Los estilos de liderazgo se relacionan con la Gestión Administrativa de una Institución Pública Perú - 2022.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>- El Líder Ausente se relaciona con la Gestión Administrativa de una Institución Pública Perú - 2022.</p> <p>- El Líder Laissez-Faire se relaciona con la Gestión Administrativa de una Institución Pública Perú - 2022.</p> <p>- El Líder Transformacional se relaciona con la Gestión Administrativa de una Institución Pública Perú - 2022.</p>	<b>VARIABLES</b>				
			<b>Variable de estudio 1 Estilos de liderazgo</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Metodología</b>	<b>Técnicas de recopilación de información</b>		
			Liderazgo ausente	Diseño de investigación: No experimental	Encuesta		
			Liderazgo laissez-faire				
			Liderazgo transformacional				Población: 64
			Liderazgo transaccional				Muestra: 10
			Pseudo Líder				Programa Sectorial III
			<b>Variable de estudio 2 la Gestión Administrativa</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Metodología</b>	<b>Técnicas de recopilación de</b>		

Pública Perú - 2022?					información
<p>- ¿Qué relación existe entre el Líder Transaccional y la Gestión Administrativa de una Institución Pública Perú - 2022?</p> <p>- ¿Qué relación existe entre el Pseudo Líder y la gestión administrativa de una Institución Pública Perú - 2022?</p>	<p>- Determinar la relación que existen entre el líder Transaccional y la Gestión Administrativa de una Institución Pública Perú - 2022.</p> <p>- Determinar la relación que existen entre el Pseudo Líder y la gestión administrativa de una Institución Pública Perú - 2022.</p>	<p>- El Líder Transaccional se relaciona con la Gestión Administrativa de una Institución Pública Perú - 2022.</p> <p>- El Pseudo Líder se relaciona con la Gestión Administrativa de una Institución Pública Perú - 2022.</p>	Planeación	<p>Diseño de investigación: No experimental</p> <p>Población: 64</p> <p>Muestra: 10</p> <p>Programa Sectorial III</p>	Encuesta
			Organización		
			Dirección		
			Control		

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1 (variable 1)**

**TÍTULO:** Estilos de Liderazgo y la Gestión Administrativa de una Institución Pública Perú - 2022

**AUTOR:** Gutiérrez Castro Sara Rafaela

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN				
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A Vezes	4. Casi siempre	5. Siempre	Relación que existe entre el Líder Ausente y la Gestión Administrativa	Relación que existe entre el Líder Laissez-Faire y la Gestión Administrativa	Relación que existe entre el Líder Transaccional y la Gestión Administrativa	Relación que existe entre el Líder Transaccional y la Gestión Administrat	Relación que existe entre el Pseudo Líder y la gestión administrativa										
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO								
<b>V1: ESTILOS DE LIDERAZGO</b>	D1: Liderazgo Ausente	I1: Le falta iniciativa en la toma de decisiones	P01. Usted considera que no se valora el trabajo en equipo frente a una emergencia en la región.						X		X		X		X								
		I2: No valora el trabajo del equipo.	P02. Usted considera que a su jefe le falta iniciativa a la hora de tomar decisiones frente a una emergencia.						X		X		X		X		X						
	D2: Liderazgo laissez-faire	I3: Tiene un estilo no autoritario	P03. El jefe convoca a reuniones para resolver desacuerdos o diferencias de opiniones sobre problemas importantes de la Institución Pública						X		X		X		X		X						
		I4: Solo interviene cuando es necesario.	P04. Si dos trabajadores discrepan como ejecutar una tarea, el jefe debe pedirles que resuelvan sus diferencias y comuniquen el resultado.						X		X		X		X		X						
	D3: Liderazgo Transaccional	I5: Considera que el medio para lograr sus metas es la recompensa.	P05. Usted cree que las capacitaciones que se les brinda son beneficiosas para su desarrollo laboral.						X		X		X		X		X						
		I6: No tiene interés en la autorrealización, reconocimiento afiliación	P06. Usted considera que se trabaja en equipo a la hora de atender una emergencia y que su jefe práctica lo que dice						X		X		X		X		X						

D4: Liderazgo Transformacional	17: Acepta que la formación como la escasez de superación.	P07. Su jefe a la hora de asignar las tareas, los recompensa mediante incentivos por el cumplimiento de su trabajo.								X	X	X	X	X		
	18: Acepta que el trabajo en equipo y práctica lo que expresa	P08. Usted siente que existen momentos en los que es manipulado por su jefe.								X	X	X	X	X		
D5: Pseudo líder	19: Es egocéntrico al tomar decisiones.	P09. Considera que su jefe es egocéntrico al tomar decisiones								X	X	X	X	X		
	110: Manipula a su equipo de trabajo.	P10. Cree usted que su jefe manipula al equipo de la Institución Pública								X	X	X	X	X		

  
 -----  
 FIRMA DEL EXPERTO

**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**

<b>NOMBRE DEL INSTRUMENTO</b>	CUESTIONARIO DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA PERÚ - 2022.		
<b>OBJETIVO</b>	DETERMINAR LA RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA PERÚ - 2022.		
<b>APLICADO A</b>	TRABAJADORES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA.		
<b>APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR</b>	ALVARADO LEGUIA ANGELA ANDREA	<b>DNI</b>	46513916
<b>TITULO PROFESIONAL</b>	CIENCIAS ECONOMICAS		
<b>GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR</b>	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA		
<b>FIRMA Y FECHA</b>	 <hr/> <b>Mtra. ANGELA A. ALVARADO LEGUIA</b> <b>DNI: 46513916</b>	14 de Junio 2022	

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2 (variable 2)**

**TITULO:** Estilos de Liderazgo y la Gestión Administrativa de una Institución Pública Perú - 2022

**AUTOR:** Gutiérrez Castro Sara Rafaela

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A Veces	4. Casi siempre	5. Siempre	Relación que existe entre el Líder Ausente y la Gestión Administrativa.		Relación que existe entre el Líder Laissez-Faire y la Gestión Administrativa.		Relación que existe entre el Líder Transaccional y la Gestión Administrativa.		Relación que existe entre el Líder y la gestión administrativa		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
V2: VARIABLE 2: Gestión Administrativa	D1: Planeación	11: Objetivos.	P01: Los objetivos establecidos por la Institución Pública se pueden cumplir.						X		X		X		X		
		12: Decisiones.	P02: Participa usted en las decisiones para mejorar las condiciones de trabajo de la Institución Pública.						X		X		X		X		
	D2: Organización	13: Coordinación efectiva.	P03: Coordina y distribuye las responsabilidades a cada trabajador de manera efectiva.						X		X		X		X		
		14: Funciones administrativas.	P04: Conoce a cabalidad y con claridad las funciones que debe desarrollar en su puesto de labores.						X		X		X		X		
	D3: Dirección	15: Motivación y Liderazgo	P05: Recibes incentivos por la gestión bien desarrollada de una Institución Pública.						X		X		X		X		
		16: Trabajo en equipo	P06: Te sientes representado por su liderazgo y motivado de manera eficaz por tu jefe ante otras áreas.						X		X		X		X		
	D4: Control	17: Evaluación	P07: Considera que es adecuado la evaluación de los acontecimientos de la región durante el día de gestión.						X		X		X		X		
		18: Supervisión	P08: Se supervisa de manera constante los trabajos realizados para mejorar el establecimiento de las metas frente a emergencias.						X		X		X		X		

	I9: Capacitación	P09: Se cuenta con capacitación constante para manejo de toma de decisiones en desastres naturales.					X	X	X	X	X	
	I10: Establecimiento metas	P10: Se establece metas para cumplir con los procesos para ejecutar frente a emergencias.					X	X	X	X	X	



-----

FIRMA DEL EXPERTO

**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**

<b>NOMBRE DEL INSTRUMENTO</b>	CUESTIONARIO DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA PERÚ - 2022.		
<b>OBJETIVO</b>	DETERMINAR LA RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA PERÚ - 2022.		
<b>APLICADO A</b>	TRABAJADORES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA.		
<b>APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR</b>	ALVARADO LEGUIA ANGELA ANDREA	<b>DNI</b>	46513916
<b>TITULO PROFESIONAL</b>	CIENCIAS ECONOMICAS		
<b>GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR</b>	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA		
<b>DIRECCION DOMICILIARIA</b>	PROLONGACION ABTAO CU. 4 PSJE BENJAMIN #185		
<b>FIRMA Y FECHA</b>	 <b>Mtra. ANGELA A. ALVARADO LEGUIA</b> <b>DNI: 46513916</b>	14 de Junio 2022	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1 (variable 1)

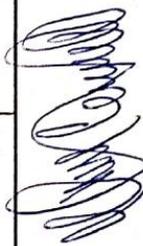
TÍTULO: Estilos de Liderazgo y la Gestión Administrativa de una Institución Pública Perú - 2022

AUTOR: Gutiérrez Castro Sara Rafaela

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN			
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A Vezes	4. Casi siempre	5. Siempre	Relación que existe entre el Líder Ausente y la Gestión Administrativa.	Relación que existe entre el Líder y la Gestión Laissez-Faire y la Administración.	Relación que existe entre el Líder y la Gestión Transformacional y la Administración	Relación que existe entre el Líder Transaccional y la Gestión Administrativa	Relación que existe entre el Pseudo Líder y la Gestión Administrativa					
V1: ESTILOS DE LIDERAZGO	D1: Liderazgo Ausente	I1: Le falta iniciativa en la toma de decisiones I2: No valora el trabajo del equipo.	P01. Usted considera que no se valora el trabajo en equipo frente a una emergencia en la región.	X		X			X		X			X				
			P02. Usted considera que a su jefe le falta iniciativa a la hora de tomar decisiones frente a una emergencia.	X		X			X		X		X			X		
	D2: Liderazgo laissez-faire	I3: Tiene un estilo no autoritario I4: Solo interviene cuando es necesario.	P03. El jefe convoca a reuniones para resolver desacuerdos o diferencias de opiniones sobre problemas importantes de la Institución Pública	X		X			X		X			X				
			P04. Si dos trabajadores discrepan como ejecutar una tarea, el jefe debe pedirles que resuelvan sus diferencias y comuniquen el resultado.	X		X			X		X		X			X		
	D3: Liderazgo Transaccional	I5: Considera que el medio para lograr sus metas es la recompensa. I6: No tiene interés en la autorrealización, reconocimiento afiliación	P05. Usted cree que las capacitaciones que se les brinda son beneficiosas para su desarrollo laboral.	X		X			X		X			X				
			P06. Usted considera que se trabaja en equipo a la hora de atender una emergencia y que su jefe práctica lo que dice	X		X			X		X		X			X		



**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**

<b>NOMBRE DEL INSTRUMENTO</b>	CUESTIONARIO DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA PERÚ - 2022.			
<b>OBJETIVO</b>	DETERMINAR LA RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA PERÚ - 2022.			
<b>APLICADO A</b>	TRABAJADORES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA.			
<b>APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR</b>	MARICELA DEL ROSARIO CAMACHO OTERO	<b>DNI</b>	02600157	
<b>TITULO PROFESIONAL</b>	LICENCIADA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS			
<b>GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR</b>	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA			
<b>VALORACIÓN</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>X</b>
<b>FIRMA Y FECHA</b>	 Piura , 11 de Julio 2022			

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2 (variable 2)**

**TÍTULO: Estilos de Liderazgo y la Gestión Administrativa de una Institución Pública Perú - 2022**

**AUTOR: Gutiérrez Castro Sara Rafaela**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A Veces	4. Casi siempre	5. Siempre	Relación que existe entre el Líder y la Gestión Administrativa.		Relación que existe entre el Líder y la Gestión Administrativa y la Gestión Transaccional y la Gestión Administrativa		Relación que existe entre el Líder y la Gestión Transaccional y la Gestión Administrativa		Relación que existe entre el Pseudo Líder y la Gestión Administrativa				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V2: VARIABLE 2: Gestión Administrativa	D1: Planeación	11: Objetivos.	P01: Los objetivos establecidos por la Institución Pública se pueden cumplir.	X		X				X	X	X	X	X	X				
		12: Decisiones.	P02: Participa usted en las decisiones para mejorar las condiciones de trabajo de la Institución Pública.	X		X				X	X	X	X	X	X	X			
	D2: Organización	13: Coordinación efectiva.	P03: Coordina y distribuye las responsabilidades a cada trabajador de manera efectiva.	X		X				X	X	X	X	X	X	X			
		14: Funciones administrativas.	P04: Conoce a cabalidad y con claridad las funciones que debe desarrollar en su puesto de labores.	X		X				X	X	X	X	X	X	X			
	D3: Dirección	15: Motivación y Liderazgo	P05: Recibes incentivos por la gestión bien desarrollada de una Institución Pública.	X		X				X	X	X	X	X	X	X			
		16: Trabajo en equipo	P06: Te sientes representado por su liderazgo y motivado de manera eficaz por tu jefe ante otras áreas.	X		X				X	X	X	X	X	X	X			
	D4: Control	17: Evaluación	P07: Considera que es adecuado la evaluación de los acontecimientos de la región durante el día de gestión.	X		X				X	X	X	X	X	X	X			
		18: Supervisión	P08: Se supervisa de manera constante los trabajos realizados para mejorar el establecimiento de las metas frente a emergencias.	X		X				X	X	X	X	X	X	X			



**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**

<b>NOMBRE DEL INSTRUMENTO</b>	CUESTIONARIO DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA PERÚ - 2022.		
<b>OBJETIVO</b>	DETERMINAR LA RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA PERÚ - 2022.		
<b>APLICADO A</b>	TRABAJADORES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA.		
<b>APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR</b>	MARICELA DEL ROSARIO CAMACHO OTERO	<b>DNI</b>	02600157
<b>TÍTULO PROFESIONAL</b>	LICENCIADA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS		
<b>GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR</b>	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA		
<b>VALORACIÓN</b>	Bajo	Medio	Alto <input checked="" type="checkbox"/>
<b>FIRMA Y FECHA</b>	 Piura , 11 de Julio 2022		

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1 (variable 1)**

**TÍTULO: Estilos de Liderazgo y la Gestión Administrativa de una Institución Pública Perú - 2022**  
**AUTOR: Gutiérrez Castro Sara Rafaela**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN	
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A Veces	4. Casi siempre	5. Siempre	Relación que existe entre el Líder Ausente y la Gestión Administrativa.	Relación que existe entre el Líder y la Gestión Administrativa	Relación que existe entre el Líder y la Gestión Transformacional y la Administración	Relación que existe entre el líder Transaccional y la Gestión Administrativa	Relación que existe entre el Pseudo Líder y la Gestión Administrativa			
V1: ESTILOS DE LIDERAZGO	D1: Liderazgo Ausente	11: Le falta iniciativa en la toma de decisiones 12: No valora el trabajo del equipo.	P01. Usted considera que no se valora el trabajo en equipo frente a una emergencia en la región. P02. Usted considera que a su jefe le falta iniciativa a la hora de tomar decisiones frente a una emergencia.	X	X				X	X			X	X		
				X	X				X	X			X	X		
	D2: Liderazgo laissez-faire	13: Tiene un estilo no autoritario 14: Solo interviene cuando es necesario.	P03. El Jefe convoca a reuniones para resolver desacuerdos o diferencias de opiniones sobre problemas importantes de la Institución Pública P04. Si dos trabajadores discrepan como ejecutar una tarea, el jefe debe pedirles que resuelvan sus diferencias y comuniquen el resultado.	X	X				X	X			X	X		
				X	X				X	X			X	X		
	D3: Liderazgo Transaccional	15: Considera que el medio para lograr sus metas es la recompensa. 16: No tiene interés en la autorrealización, reconocimiento afiliación	P05. Usted cree que las capacitaciones que se les brinda son beneficiosas para su desarrollo laboral. P06. Usted considera que se trabaja en equipo a la hora de atender una emergencia y que su jefe practica lo que dice	X	X				X	X			X	X		
				X	X				X	X			X	X		



**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**

<b>NOMBRE DEL INSTRUMENTO</b>	CUESTIONARIO DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA PERÚ - 2022.		
<b>OBJETIVO</b>	DETERMINAR LA RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA PERÚ - 2022.		
<b>APLICADO A</b>	TRABAJADORES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA.		
<b>APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR</b>	DANERI CARRASCO RICARDO MANUEL	<b>DNI</b>	43425610
<b>TÍTULO PROFESIONAL</b>	ABOGADO		
<b>GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR</b>	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA		
<b>VALORACIÓN</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>
<b>FIRMA Y FECHA</b>	 Piura , 11 de Julio 2022		





**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**

<b>NOMBRE DEL INSTRUMENTO</b>	CUESTIONARIO DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA PERÚ - 2022.			
<b>OBJETIVO</b>	DETERMINAR LA RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA PERÚ - 2022.			
<b>APLICADO A</b>	TRABAJADORES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA.			
<b>APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR</b>	DANERI CARRASCO RICARDO MANUEL	<b>DNI</b>	43425610	
<b>TÍTULO PROFESIONAL</b>	ABOGADO			
<b>GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR</b>	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA			
<b>VALORACIÓN</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>X</b>
<b>FIRMA Y FECHA</b>	 Piura , 11 de Julio 2022			

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1 (variable 1)

**TITULO:** Estilos de liderazgo y la Gestión administrativa de una Institución pública Perú - 2022

**AUTOR:** Gutiérrez Castro Sara Rafaela

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN		
				1.. Nunca	2.Casi nunca	3. A Veces	4.Casi siempre	5. Siempre	Relación que existe entre el Líder Ausente y la Gestión administrativa.		Relación que existe entre el Líder Laissez-Faire y la Gestión administrativa		Relación que existe entre el Líder Transformacional y la Gestión administrativa		Relación que existe entre el líder Transaccional y la Gestión Administrat			Relación que existe entre el Pseudo Líder y la gestión administrativa	
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
<b>V1: ESTILOS DE LIDERAZGO</b>	<b>D1:</b> Liderazgo Ausente	I1: Le falta iniciativa en la toma de decisiones	P01. Usted considera que no se valora el trabajo en equipo frente a una emergencia en la región.						X		X		X		X		X		
		I2: No valora el trabajo del equipo.	P02. Usted considera que a su jefe le falta iniciativa a la hora de tomar decisiones frente a una emergencia.						X		X		X		X		X		
	<b>D2:</b> Liderazgo laissez-faire	I3: Tiene un estilo no autoritario	P03. El jefe convoca a reuniones para resolver desacuerdos o diferencias de opiniones sobre problemas importantes de la Institución pública						X		X		X		X		X		
		I4: Solo interviene cuando es necesario.	P04. Si dos trabajadores discrepan como ejecutar una tarea, el jefe debe pedirles que resuelvan sus diferencias y comuniquen el resultado.						X		X		X		X		X		
	<b>D3:</b> Liderazgo Transaccional	I5: Considera que el medio para lograr sus metas es la recompensa.	P05. Usted cree que las capacitaciones que se les brinda son beneficiosas para su desarrollo laboral.						X		X		X		X		X		
		I6: No tiene interés en la autorrealización, reconocimiento afiliación	P06. Usted considera que se trabaja en equipo a la hora de atender una emergencia y que su jefe práctica lo que dice						X		X		X		X		X		

D4: Liderazgo Transformacional	17: Acepta que la formación como la escasez de superación.	P07. Su jefe a la hora de asignar las tareas, los recompensa mediante incentivos por el cumplimiento de su trabajo.							X		X		X		X			
	18: Acepta que el trabajo en equipo y práctica lo que expresa	P08. Usted siente que existen momentos en los que es manipulado por su jefe.							X		X		X		X			
D5: Pseudo líder	19: Es egocéntrico al tomar decisiones.	P09. Considera que su jefe es egocéntrico al tomar decisiones							X		X		X		X			
	110: Manipula a su equipo de trabajo.	P10. Cree usted que su jefe manipula al equipo de la Institución pública							X		X		X		X			



	I9: Capacitación	P09: Se cuenta con capacitación constante para manejo de toma de decisiones en desastres naturales.						X		X		X		X		X	
	I10: Establecimiento metas	P10: Se establece metas para cumplir con los procesos para ejecutar frente a emergencias.						X		X		X		X		X	



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ALVARADO LEGUIA ANGELA ANDREA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Estilos de Liderazgo y la Gestión Administrativa de una Institución Pública Perú - 2022", cuyo autor es GUTIERREZ CASTRO SARA RAFAELA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 23 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ALVARADO LEGUIA ANGELA ANDREA <b>DNI:</b> 46513916 <b>ORCID</b> 0000-0002-1070-0452	Firmado digitalmente por: AALVARADOL10 el 18- 08-2022 18:16:18

Código documento Trilce: TRI - 0362729