



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

El liderazgo electrónico y su relación con la gestión administrativa
de los colaboradores de un organismo regulador en Lima, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Maguiña Cortez, Juan José (orcid.org/0000-0003-4515-2334)

ASESORA:

Dra. Quintero Ramírez, Laura Pamela (orcid.org/0000-0002-1756-7498)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación lo dedico a mis hijos Diego Alonso, Fabiana Nazareth y Óscar Manuel y a mi esposa Patricia Neyra, quienes son el motor fundamental para seguir creciendo profesionalmente, son mi fuerza y soporte emocional.

Juan.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por ser mi guía espiritual, por no desampararme y por cuidar cada una de mis decisiones.

A mis hijos Diego Alonso, Fabiana Nazareth y Óscar Manuel, por cada palabra de alientos, por su apoyo en mi desarrollo profesional y por siempre motivarme a salir adelante.

Agradezco al apoyo de mis familiares, docentes y amigos en este reto académico, permitiendo hacer posible este trabajo de investigación.

Juan.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS.....	38

Índice de tablas

Tabla 1. Relación entre el liderazgo electrónico y la gestión administrativa.....	19
Tabla 2. Relación entre la dimensión de habilidad de comunicación y la gestión administrativa.....	20
Tabla 3. Relación entre la dimensión de habilidades sociales y la gestión administrativa.....	21
Tabla 4. Relación entre la dimensión de habilidades tecnológicas y la gestión administrativa.....	22
Tabla 5. Relación entre la dimensión de fiabilidad electrónica y la gestión administrativa.....	23

Índice de figuras

Figura 1. Diseño de la investigación	14
--	----

Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo, determinar la relación entre el liderazgo electrónico y la gestión administrativa de los colaboradores de un organismo regulador de Lima, 2022; la metodología del estudio presentó un enfoque cuantitativo, un alcance correlacional y un diseño no experimental de corte transversal; la muestra lo conformaron una cantidad de 150 colaboradores de un organismo regulador de Lima; el instrumento de recolección de datos que se aplicó fue el cuestionario de liderazgo electrónico y el cuestionario de gestión administrativa; se presentó por resultados que el liderazgo electrónico y la gestión administrativa presentó una relación positiva fuerte, representado por una puntuación de Rho de Spearman de 0,894 y un nivel de significancia de 0,000, destacando que, al efectuar mejoras en el liderazgo electrónico conllevará a que se mejore directamente la gestión administrativa de los colaboradores de un organismo regulador de Lima. Por ello, se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza a la hipótesis nula.

Palabras clave: liderazgo electrónico, gestión administrativa, habilidades tecnológicas, fiabilidad electrónica.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between electronic leadership and the administrative management of the collaborators of a regulatory body in Lima, 2022; the methodology of the study presented a quantitative approach, a correlational scope and a non-experimental cross-sectional design; the sample was made up of 150 collaborators from a regulatory body in Lima; The data collection instrument that was applied was the electronic leadership questionnaire and the administrative management questionnaire; It was presented by results that electronic leadership and administrative management presented a strong positive relationship, represented by a Spearman's Rho score of 0.894 and a significance level of 0.000, highlighting that, by making improvements in electronic leadership, it will imply that directly improve the administrative management of the collaborators of a regulatory body in Lima. Therefore, the research hypothesis is accepted, and the null hypothesis is rejected.

Keywords: electronic leadership, administrative management, technological skills, electronic trust.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad se precisa que la gestión realizada en las administraciones públicas, son ejecutadas cumpliendo estándares de planeación, organización, dirección y control respectivamente, en cambio no comúnmente estas son materia de evaluación para destacar si se encuentran complementadas conforme a los modelos y exigencias requeridas para la óptima ejecución de gestión administrativa y liderazgo electrónico (Mendoza et al. 2018).

Marcó, Loguzzo y Fedi (2019) señalan que para alcanzar fines específicos las organizaciones necesitan del talento humano, llevar una adecuada gestión, ejecución y seguimiento de procesos y actividades de manera ordenada para alcanzar sus objetivos. Por otra parte, Tuberquia y Sierra (2019) indican que, en los últimos tiempos la gestión administrativa viene optimizándose de forma sustancial debido a las innovaciones que son eficaces para la reducción del tiempo en las actividades específicas y desarrollando trabajadores comprometidos con el desarrollo de los procesos institucionales.

Con motivo de desarrollar la realidad problemática planteada, es preciso destacar que el liderazgo electrónico permite que las instituciones públicas sean mucho más competentes y lleguen a concretar con éxitos las metas y objetivos de la entidad, de tal manera que al no desarrollarse una adecuada gestión de procesos conlleva a que las organizaciones no puedan tener control sobre la toma de decisiones e impedirá que el servicio brindado sea de calidad (Jing, 2020).

Por motivo de la pandemia ocasionada por la Covid-19, que se desató que el Estado Peruano a partir de la segunda quincena de marzo del 2020, fue obligado a declarar en estado de emergencia sanitaria, trayendo como consecuencia la cuarentena, el cierre de las empresas tanto del sector público como del privado de manera física, cambiando el sistema a una gestión virtual (Álvarez, 2018). Mendoza et. al (2018) indican que, el desarrollo de la gestión administrativa en el sector público está función a las leyes y normativas establecidas por el Estado, generando dependiente de la institución hacia procesos determinados y burocráticos.

En Lima, se analiza un organismo regulador, encargado de normar, regular y supervisar los mercados referentes a la explotación de la infraestructura de transporte de uso público, que cuentan con espacios descentralizados que

permiten la atención a los usuarios, pero a pesar de ello los servicios entregados son limitados, esto debido a que existe deficiencia en la dirección y control del talento humano en el desenvolvimiento de sus actividades que se refleja en la atención generando así la insatisfacción de los usuarios.

Asimismo, se puede indicar que la dificultad que manifiestan estas dos variables de estudio son originados por el ineficiente liderazgo electrónico y gestión administrativa en las entidades encargadas de la supervisión en el Perú, de los cual se enfatiza que existe un débil desarrollo eficiente de los procesos de planeación, organización, dirección y control, asimismo, no se aplican tácticas que cooperen con el desenvolvimiento sustancial de la infraestructura tecnológica, por ello, es común que algunos puestos públicos sean empleados por personas que no reúnen las competencias digitales básicas y habilidades tecnológicas, sociales y comunicativas para desarrollar sus funciones, además, no se comprometen con la ejecución de actividades enfocadas en concretar los objetivos institucionales, por otro lado, se ha identificado que en los planes de gestión estratégicos y operativos no se alinean a desarrollar un gobierno electrónico eficiente, participativo y transparente, dando como consecuencia limitando cumplimiento de los objetivos institucionales y deficiente gestión pública.

Es así como se formula el problema bajo la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo electrónico y la gestión administrativa de los colaboradores de un organismo regulador de Lima, 2022?, mientras que por problemas específicos se plantearon ¿Cuál es la relación entre la habilidad de comunicación y la gestión administrativa de los colaboradores de un organismo regulador de Lima, 2022?; ¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y la gestión administrativa de los colaboradores de un organismo regulador de Lima, 2022?, ¿Cuál es la relación entre las habilidades tecnológicas y la gestión administrativa de los colaboradores de un organismo regulador de Lima, 2022?, ¿Cuál es la relación entre la fiabilidad electrónica y la gestión administrativa de los colaboradores de un organismo regulador de Lima, 2022?.

La justificación del presente estudio se enmarca en tres aspectos principales de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), tomando así a la justificación teórica, la justificación práctica y por último la justificación metodológica: En la justificación teórica, se logra resaltar que la presente

investigación tiene por finalidad organizar la información respecto a las variables de estudio destacando así a el liderazgo electrónico y gestión administrativa, por el cual se analizaron diferentes enfoques teóricos han sido planteados por otros investigadores y autores que tuvieron gran reconocimiento en los temas que se van a tratar dentro del estudio. En lo concerniente a la justificación práctica se destaca que mediante el conocimiento de la realidad actual el liderazgo electrónico y gestión administrativa de los colaboradores de una entidad pública se podrán establecer mejores propuestas de solución frente a problemas que se identifiquen en la investigación, con la finalidad de que los colaboradores se encuentren alineados a concretar los objetivos institucionales. En la justificación metodológica, el estudio ofreció un marco de trabajo y un escenario investigativo respecto al análisis correlacional del liderazgo electrónico y gestión administrativa.

Por objetivo general se establece: Determinar la relación entre el liderazgo electrónico y la gestión administrativa de los colaboradores de un organismo regulador de Lima, 2022. Por objetivos específicos: Determinar la relación entre la habilidad de comunicación y la gestión administrativa de los colaboradores de un organismo regulador de Lima, 2022; determinar la relación entre las habilidades sociales y la gestión administrativa de los colaboradores de un organismo regulador de Lima, 2022; determinar la relación entre las habilidades tecnológicas y la gestión administrativa de los colaboradores de un organismo regulador de Lima, 2022; determinar la relación entre la fiabilidad electrónica y la gestión administrativa de los colaboradores de un organismo regulador de Lima, 2022.

Como hipótesis general se tiene: La relación que existe entre el liderazgo electrónico y la gestión administrativa de los colaboradores de un organismo regulador de Lima, 2022 es positiva. Como hipótesis específicas se establecieron: La relación que existe entre la habilidad de comunicación y la gestión administrativa de los colaboradores de un organismo regulador de Lima, 2022 es positiva; las habilidades sociales se relacionan con la gestión administrativa de los colaboradores de un organismo regulador de Lima, 2022 es positiva; la relación que existe entre las habilidades tecnológicas y la gestión administrativa de los colaboradores de un organismo regulador de Lima, 2022 es positiva; la relación que existe entre la fiabilidad electrónica y la gestión administrativa de los colaboradores de un organismo regulador de Lima, 2022 es positiva.

II. MARCO TEÓRICO

Para ofrecer un mayor soporte al marco teórico de la investigación se plantearon trabajos previos o antecedentes que consideraron las variables de estudio, de los cuales a nivel internacional se destaca a:

En la India, Garav y Ram (2020), en el desarrollo de su artículo estableció como objetivo analizar los impactos y rasgos transformacionales innatos de los servidores públicos para establecer si están desarrollando una adecuada gestión pública en los gobiernos de la India; el estudio tuvo un enfoque mixto, donde luego de la aplicación de fichas documentarias, guía de observación y revisiones bibliográficas se destacó por resultados que los gestores públicos poseen rasgos innatos adecuados para el liderazgo corporativo, transformacional y transaccional, sin embargo aun presentan la necesidad de efectuar reingeniería en los procesos de gestión institucional, de tal manera que todo proceso administrativo sea estandarizado y se alinee a que los colaboradores de las entidades estatales concreten los objetivos planteados.

En Ecuador, Solórzano (2020), en el desarrollo de su estudio, tuvo por finalidad efectuar un análisis a la relación que existe entre la gestión del liderazgo electrónico y la gestión administrativa en un instituto superior de la ciudad de Ecuador, la muestra lo determinó una cantidad de 90 colaboradores de la institución, la investigación se caracterizó por un enfoque cuantitativo - correlacional y diseño no experimental. Por resultados se presentó que la entidad presenta deficiencias de gestión de liderazgo electrónico, los objetivos no se llegan a concretar, y la gestión de los trabajadores no tienen metas concisas y no las llega a conocer todo el personal, por otro lado, se identificó una fuerte relación entre la gestión del liderazgo electrónico y la gestión administrativa, representado con un Rho de Spearman de 0.857 y una significancia menor al 0.05, por ende, se concluyó que una inadecuada gestión del liderazgo electrónico es productos de una mala gestión administrativa, por ende que al efectúa mejora en una de las variables se reflejó en el fortalecimiento de la otra.

En Malaysia, Mansoor y Mohamed (2019), en su artículo científico establecieron por objetivo contrastar las diferencias que se manifiestan entre la gestión del liderazgo electrónico y una adecuada gestión administrativa, la metodología considerada en la investigación destacó un enfoque analítico

descriptivo lo que permitió que se puedan analizar libremente los criterios de alineamiento que existen entre las variables de estudio. Presentaron por resultados que las ventajas que se manifiestan por medio de la descentralización estatal tomando en consideración a una óptima distribución equitativa del recurso financiero conllevó a que los colaboradores fortalezcan su participación, por ende, mejoren el rol de gestión dentro del sector privado influenciado de manera positiva a que se tomen las mejores decisiones y se desarrollan los procesos con mayor rapidez y flexibilidad.

A nivel nacional, en Lima, se destaca el estudio de Gutiérrez (2021), donde tuvo por propósito realizar un análisis a la relación que presenta el liderazgo directivo con la gestión administrativa en instituciones educativas públicas de Villa El Salvador en Lima, 2018; el enfoque de la investigación fue cuantitativo y llegaron a participar en la investigación una cantidad de 30 profesionales, dentro de los principales resultados se destacó que existe una relación significativa entre liderazgo directivo con la gestión administrativa dado que se obtuvo un $r=0.895$ y un $p<0.05$. Puntuaciones que denotan que sí se influyen estrategias sobre el liderazgo directivo conllevó que la gestión administrativa de los profesionales se mejore logrando que todas las acciones y toma de decisiones enfoquen a concretar los objetivos de la institución

En Ayacucho, Ortiz (2018), la investigación estableció por objetivo analizar la relación que presenta el liderazgo transformacional con la gestión administrativa en una institución pública de Ayacucho, 2018, la investigación tuvo un carácter de enfoque cuantitativo y el diseño fue no experimental, participaron 33 profesionales de la institución pública y se pudo llegar a concluir que entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa existe una fuerte relación significativa, esta se encontró referenciada bajo un coeficiente de correlación de 0,558 y un nivel de significancia que fue menor a 0.05. Enfatizando esta manera que potencializar el liderazgo transformacional influye de forma positiva en la gestión administrativa de la organización.

En Lima, Aranda, Ordoñez y Peralta (2018), en su informe efectuar una contribución en la mejora del liderazgo electrónico del MINAGRI por medio del análisis de sus procesos partiendo del enfoque por resultados por medio del cumplimiento de objetivos estratégicos de la organización. El estudio fue de

diseño no experimental- propositivo y de enfoque cuantitativo. La muestra lo llevo a representar una cantidad de 14 profesionales y se aplicaron análisis documentarios y cuestionarios para recoger información, se encontró por resultados que en la entidad se visualiza un débil liderazgo electrónico, pues los colaboradores por lo general laboran de forma independiente lo que conlleva a que se genere duplicidad de funciones y de información resaltando así una débil coordinación, de igual manera los profesionales muestran resistencia al cambio y para adoptar nuevas formas de trabajo. Se plantea una propuesta de gestión con la finalidad de mejorar el liderazgo electrónico institucional y que estos sean analizados por la presidencia del Consejo de ministros para que se reflejen en resultados visibles y en el cumplimiento de objetivos estratégicos.

En Lambayeque, Sánchez (2021), en su informe destacó por finalidad desarrollar un análisis a la relación entre el liderazgo electrónico y la gestión administrativa en la municipalidad de la provincia de Lambayeque, el diseño se caracterizó por ser no experimental y el enfoque cuantitativo – correlacional, de manera similar se presentó una muestra de 32 servidores públicos, los mismos que respondieron un cuestionario, permitiendo que se presente por resultados que en base a la perspectiva del 68% de los colaboradores indicaron que el liderazgo electrónico se viene desarrollando en nivel medio, por el contrario, el 43% de los servidores públicos indicaron un nivel alto de gestión administrativa. Asimismo, se destacó una relación moderada positiva entre las variables investigadas, enfatizando que mientras se mejore el liderazgo electrónico conllevará a que la gestión administrativa institucional también mejore, resaltando así un buen funcionamiento de ambas gestiones y procesos organizacionales.

En el análisis de las variables de estudio, se destaca al liderazgo electrónico, el cual se sustenta en la Teoría situacional planteada por Hersey y Blanchard, quienes plantean que los estilos de liderazgo cambian acorde a la madurez de los colaboradores de una organización y mediante indicadores de competencia que se rijan dentro de una entidad, permitiendo que haya un mayor desempeño, desarrollo de habilidades analíticas, motivación organizacional, cumplimiento de metas y fortalecimiento de las experiencias profesionales (Kwan y Cardozo, 2018).

En lo referente a la gestión administrativa, esta se ve fundamentada en la teoría de la administración científica, teoría que fue planteada por Frederick Taylor, dónde se llega a establecer que el desarrollo del talento humano siempre se encuentra motivado a dos factores importantes el compromiso por parte del colaborador y los factores que incentivan a su motivación como por ejemplo la remuneración, situación que conlleva a los colaboradores a que puedan cumplir idóneamente con las exigencias dispuestas por la gerencia y a que de manera simultánea se mejore e incremente la productividad, además resalta que los procesos administrativos permiten a los colaboradores de la entidad centrar el desarrollo de sus actividades a los procesos de planeación, organización, dirección y control (Cruz, 2021).

De igual manera se hace énfasis en la teoría del Enfoque conductual; en la cual éste se caracteriza por ser aquel factor humano que conlleva a que los colaboradores requieren que se los motive y que se le atienda a sus requerimientos, en la cual sientan que su trabajo es respetado y tiene valor significativo para la empresa, indicando que a diferencia de Taylor los colaboradores no siempre son motivados o incentivados mediante remuneraciones sino el reconocimiento de sus labores (Hellriegel et al., 2009).

De igual manera se resalta a la Teoría de relaciones o transformacional de Bass, establece que los líderes son agentes transformacionales y se encargan de motivar a los colaboradores de una organización mediante habilidades de carisma, consideración individual e intelectual, permitiendo que los trabajadores identifiquen los cambios necesarios para crear una visión compartida y guiar a todo el personal hacia el compromiso con el éxito organizacional (Vásquez y Inostroza, 2021).

Además se hace énfasis en el enfoque de sistemas, la cual destaca que las problemáticas que presenta una organización puede ser atendida mediante procesos de transformación, por medio de una adecuada organización de los recursos, lo que conllevará a que los objetivos institucionales logren ser concretados, es de esta manera como se indican dos tipos: los sistemas abiertos, el cual engloban los procesos de interacción que presenta la organización con el

entorno y los sistemas cerrados, donde se hace énfasis que la interacción con el ambiente se encuentra limitado (Hellriegel et al., 2009).

Por medio de este enfoque se determina que tanto las comunicaciones e interacciones que se manifiestan entre los usuarios internos (trabajadores) y externos (clientes) son parte fundamentales de un sistema que se utilizan para gestionar actividades de transformación, planeación y toma de decisiones que interesan a la gerencia (Hellriegel et al., 2009).

Asimismo se destaca el enfoque de contingencias: es aquí donde se toma por consideración fundamental la intervención de los gerentes, en la cual dispongan de la capacidad para que se evalúe y se atiendan a las diferentes circunstancias que son desarrolladas por una empresa en el momento de que se produce un bien o se llegue a prestar un servicio, y ese envase a las decisiones de los gerentes que se podrá determinar una solución óptima, permitiendo involucrar al desarrollo de los procesos y a la gestión del talento humano para que sean partícipes de esta toma de decisiones (Hellriegel et al., 2009).

Del mismo modo se hace énfasis en el enfoque de la calidad: donde se llega a establecer que es de suma relevancia atender a los requerimientos de los clientes para que con ellos se alcance su satisfacción, asimismo, significa que es importante que las organizaciones consideren las opiniones de los clientes, pues a ellos es a quienes se brindan los productos y los servicios y mediante sus opiniones se podrá tomar decisiones que conlleven a la mejora continua y alcanzar los objetivos, además se destaca, la importancia de disponer de un personal capacitado para atender de forma eficiente y de calidad a los requerimientos del cliente (Hellriegel et al., 2009).

Según lo indican los autores López et al. (2019) manifiestan que un e-líder o líder electrónico son aquellos que tienen la habilidad de realizar acciones para fomentar, desarrollar e infundir el acercamiento y la utilización de las tecnologías de la información y comunicación con el objetivo de que las personas puedan desenvolverse de manera óptima en los diversos entornos del sector laboral.

Conforme a Esguerra y Contreras (2016) determinan que la función del líder electrónico se basa en establecer una conexión eficaz con su equipo de trabajo en relación al uso de los medios informáticos o tecnológicos, desarrollando procesos pertinentes como lo son, el formular reglas y estrategias o generando la

formalización de los diversos procedimientos y por otra parte también pueden utilizar los procesos injustos como lo son, manejar o someter la distribución organizacional, tales procesos sean justos o injustos, tienen una marcada conexión con los comportamientos, la motivación y la perspectiva que manejan las personas en relación al uso y su relación con los medios tecnológicos.

Por otra parte, Contreras (2020) determina que el e-liderazgo es aquella acción que se desarrolla en un entorno distinto a lo común y que se manifiesta con la intención de que a través de las tecnologías de la información se condiciona a las personas y empresas con la finalidad de transformar sus comportamientos, perspectivas, emociones y maneras de ver las cosas.

Según los autores Van Wart et al. (2017) definen que, conforme al ámbito tecnológico del liderazgo electrónico, la acción comunicativa tiene que ser concisa, por otra parte, se tiene que ordenar los datos correspondientes de forma pertinente y facilitar la retroalimentación con la finalidad de notificar errores o conclusiones no comprobadas; los mensajes que son transmitidos se formulan de manera cuidadosa con la finalidad de que aquellos quienes reciban dicha información no se perciban insultados o puedan enojarse por el tono de la comunicación o malentendidos, por último los datos que son entregados a los colaboradores debe ser concisa y breve con el objetivo de impedir la sobrecarga de interrupciones a los colaboradores que no les permita desarrollar sus actividades de manera eficaz y correcta.

Conforme a, Van Wart et al. (2019) sostienen que, en relación a los medios digitales empleados, facilita a que se pueda desarrollar una comunicación personalizada con los colaboradores, por medio de herramientas eficaces como lo son, video conferencias, conferencias telefónicas, reuniones virtuales, entre otras, las veces que sea oportuno, lo que genera que todos los integrantes del equipo de trabajo sientan ser incluidos.

También manifiestan que el líder se encarga de verificar que tales integrantes nuevos desarrollen acciones introductorias para que se les facilite la integración de forma pertinente y sean incentivados a que se sientan comprometidos con las metas de la entidad en donde laboran, asimismo, tiene la responsabilidad de afirmar que todos los integrantes puedan ser reconocidos, brindarles incentivos ocasionales y encontrarse al pendiente al desenvolvimiento y

crecimiento de los colaboradores por medio de un control constante y personalizado (León, 2020).

En función a que es el entorno en donde se desenvuelve, el líder tiene la responsabilidad de conocer de manera óptima las nuevas tecnologías de la información y comunicación, indagando y realizando comparaciones de las mismas con la finalidad de certificar que las que emplean en el presente sean las más efectivas teniendo en consideración su costo en comparación con los beneficios que producen; debe tener la capacidad de ejercer una metodología de liderazgo mixto, asociando metodologías de comunicación tradicionales y tecnológicas; debe manifestar la habilidad de solucionar las fallas tecnológicas que se generen en el ámbito laboral de manera independiente o sea también con la colaboración de algún especialista en tecnologías (Martínez, 2022).

En lo que corresponde al análisis de la variable gestión administrativa, Chiavenato (2017), sostiene que la gestión administrativa consiste en el desarrollo de procesos del talento humano enfocado a la planificación, organización, dirección y control, caracterizando a cada uno de estos procesos como pieza fundamental e importante para que dentro de la entidad se cuente con colaboradores alineados alcanzar los objetivos de la empresa donde se gestione adecuadamente los recursos de la institución.

Asimismo, se indica que la gestión administrativa de las organizaciones es muy importante y no involucra cuán grande o pequeña sean las entidades, sino que es fundamental que todos los colaboradores se aboquen a obtener resultados que sean medibles alcanzables y realistas y esto se logrará realizando adecuados procesos administrativos dentro de la organización (Voloshyna, 2021).

Por otra parte, los autores Voloshyna (2021), sostienen que la gestión administrativa dentro de una organización es de suma importancia, sin tener en cuenta de que tamaño sea la institución, siendo fundamental que se adapten a los resultados que se quieran lograr por los que son medibles, alcanzables y realistas.

De manera similar se establece, que la gestión administrativa puede ser desarrollada de manera oportuna acorde a los procesos y las tácticas que se lleguen a ejecutar dentro de la organización, dado que se indica que la gestión se categoriza como una manera de gobierno, en la cual se motive el trabajo en

equipo y se brinden incentivos al talento humano para que las actividades y funciones que desarrollen sean eficientes en función a los objetivos de la organización, de igual manera se hace énfasis que la gestión administrativa se encuentra conformada por las dimensiones de planificación, organización dirección y se culmina en el control de las actividades (Honchar, 2021).

En relación con las dimensiones del liderazgo electrónico, se determinan a las siguientes: habilidades de comunicación, sociales, tecnológicas y fiabilidad electrónica.

Habilidades de comunicación: Según Ayoví y Caicedo (2019) manifiestan que esta dimensión es una capacidad en donde se engloba la cohesión, unión y la transformación de la información. Se le considera como el alcance de un objetivo como equipo, competitividad y productividad; teniendo la mentalidad en que se puede mejorar en todo momento. Esta praxis se encuentra determinada como un elemento muy efectivo para establecer los resultados del equipo que está laborando, siendo el caso que el equipo sea funcional, se convierte de manera automática en el modelo a tener en consideración e imitar, caso contrario, se determinará a un equipo que manifestará resultados a largo plazo.

Habilidades sociales: Conforme lo indican, Gutiérrez y López (2019) manifiestan que, en función a la psicología positiva, tales habilidades se desarrollan como un escudo y forman parte de nuestra salud mental y psicológica desde edades muy tempranas. Para generar el perfeccionamiento de estas habilidades se debe tener en cuenta la practica o el entrenamiento, estos dos elementos se consideran más relevantes que una teoría simple o instrucción verbal; lo fundamental es desarrollar las habilidades socioemocionales, y que estas se conviertan en una respuesta de adaptación y natural para la persona.

Habilidades tecnológicas: Según Pedraza y Araiza (2020) determinan que esta dimensión dentro de la educación superior manifiesta una función muy relevante de las TIC, debido a que de esta manera se facilita la acción de establecer una diversidad amplia de aprendizajes en los salones educativos ya sea de manera colaborativa, dinámicas, tecnológicas o flexibles. De tal forma, estas generan una ventaja para adquirir conocimientos nuevos y que el autoaprendizaje se desenvuelva en los entornos digitales. Asimismo, es importante para conocer informaciones nuevas, tener la posibilidad de estudiarla,

adquirir el conocimiento pertinente para generar posibilidades de solución a distintos problemas que se puedan desenvolver en un trabajo futuro. Asimismo, ayuda a potencializar la gestión del cambio, donde conforme Luján (2018) manifiesta que la gestión del cambio es el proceso que se genera con la finalidad de direccionar hacia un funcionamiento organizacional y que, asimismo, se considera que el cambio se desenvuelve como una permanente continuidad, y de tal manera reducir los resultados que no se tienen en cuenta al finalizar cualquier trabajo en cualquier organización.

Fiabilidad electrónica: Conforme a los autores Carrión et al. (2019) sostienen que para obtener un grado algo de confiabilidad en cualquier herramienta, dispositivo o sistema, se debe tener en consideración diversos principios importantes: Aquellos diseños que manifiestan una sencillez son los que se consideran comúnmente más confiables; conforme la cantidad de elementos de cualquier herramienta sea incrementada, su fiabilidad disminuirá. Para obtener una mayor fiabilidad se necesita de gastos adicionales a este, es por esto que se asocia a la fiabilidad con la economía. Es debido a lo antes mencionado que las herramientas que tienen una confiabilidad mayor son aquellas que tienen un costo elevado. La accesibilidad que manifieste el mecanismo y sus elementos se le considera como una condición muy relevante para obtener la fiabilidad requerida.

En lo que respecta a las dimensiones de la gestión administrativa se logró destacar de acuerdo con Sánchez (2021), que lo llegan a conformar cuatro dimensiones, enfatizando a la planeación, organización, dirección y control.

Concerniente a la dimensión de planificación está hace énfasis en los diferentes procesos que desarrolla una empresa para poder realizar sus actividades o acciones respecto a la selección, organización de los procesos y el respectivo planteamiento de objetivos, además se establecen las metas y los planes de acción que ayudan a la entidad a desarrollar actividades eficientes y estrategias para llegar a concretar los objetivos propuestos (Sánchez, 2021).

En lo que respecta a la dimensión organización, esta hace énfasis en la fundamentación de los procesos de organización que desarrolla la entidad acorde a el desenvolvimiento de las funciones de los colaboradores, el segmento de sus actividades que se encuentren destinadas a alcanzar todos los criterios

desarrollados en la planificación (Prasad, 2020), de igual manera, la organización permite que se transformen los procesos organizacionales en un ciclo de vida esencial para la empresa, dado que con el pasar de los tiempos las organizaciones buscan ser vigentes y ser competitiva, por lo tanto disponer de un recurso organizado ayudará a que las funciones puedan desarrollarse eficientemente bajo un orden correcto.

La dimensión dirección, destaca que, es importante que las organizaciones dispongan de una dirección adecuada ya que contarán con iniciativas que les permita encaminar el desarrollo oportuno de los procesos institucionales, todas estas actividades serán desarrolladas acorde a cómo lo gestionen los gerentes o los colaboradores del nivel gerencial, por ello es sumamente importante que se disponga de un personal motivado y dirigido hacia el cumplimiento de objetivos (Chiavenato, 2017).

La dimensión de control se destaca por qué hace énfasis en el seguimiento significativo que se realizan en los procesos de la entidad y es aquí donde se llega a comprobar si se están cumpliendo o no con los objetivos institucionales propuestos por la organización, mediante el control se podrá identificar las falencias y las estrategias que no son efectivas, para luego modificarlas y atender a las diferentes problemáticas que se susciten en la empresa (Robbins, 1996).

Es de esta forma como se enfatiza que la gestión administrativa es sumamente importante porque por medio de los diferentes procesos administrativos que se desarrollen conllevará a que los colaboradores puedan trabajar eficientemente, desarrollen sus habilidades y potencialicen sus conocimientos con el propósito de que se pueda disponer de un mayor equilibrio socioeconómico dentro de la organización y que las políticas institucionales puedan concretarse con éxito, cabe destacar que los procesos administrativos ayudan a fortalecer la toma de decisiones y que se lleve un mayor control sobre las actividades que se desarrollan dentro de la organización buscando continuamente que se utilicen adecuadamente los recursos para una gestión eficiente (Qwght y Hugh, 2017).

III. METODOLOGÍA

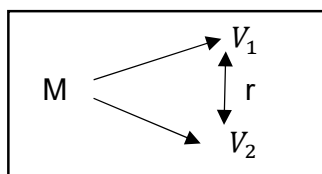
3.1. Tipo y diseño de investigación

de acuerdo al fin que persigue el estudio presentó un tipo básica dado que mediante el desarrollo de todo el informe de investigación se buscó continuamente fortalecer y aumentar el conocimiento de las variables respecto al gobierno electrónico y gestión administrativa de los colaboradores de un organismo regulador de Lima, asimismo, acorde al enfoque el estudio fue cuantitativo porque los resultados presentados en la investigación fueron desarrollados usando términos numéricos, los cuales permitieron que se cuantifique la percepción de los colaboradores por medio de un análisis descriptivo e inferencial, de manera similar, el alcance fue correlacional, porque se tuvo como propósito conocer la relación que presenta el gobierno electrónico y la gestión administrativa, en la cual gracias a las puntuaciones inferenciales que se obtuvieron se pudo responder a los objetivos del estudio y contrastar la hipótesis de investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

Mientras que, el diseño de la investigación fue no experimental, pues se identificó que en el estudio no se efectuaron cambios representativos en torno a las variables investigadas y tampoco se las llegó a manipular en ninguna de las situaciones, es decir el liderazgo electrónico y la gestión administrativa solo fue analizada en una situación actual, del mismo modo se identificó un diseño de corte transversal, pues el recojo de los datos solo fue desarrollado en un solo momento (Hernández y Mendoza, 2018); de esta manera se presenta el diseño del estudio en la siguiente figura:

Figura 1

Diseño de la investigación.



Nota. La figura muestra el diseño que se tomó en cuenta en la investigación Hernández et al. (2014)

Dónde:

M: Muestra de estudio.

V_1 : variable liderazgo electrónico.

V_2 : Variable gestión administrativa.

r: correlación.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1. Liderazgo electrónico

Definición conceptual: El liderazgo electrónico consiste en efectuar un trabajo en equipo con el uso de herramientas tecnológicas, en la cual los gestores públicos entran en contacto con todos los colaboradores de una entidad, con diferentes realidades y con la ciudadanía, y los dirigen con una visión y desarrollo de actividades enfocadas en la obtención de resultados positivos a futuro (Abad, 2022).

Definición operacional: el liderazgo electrónico se caracteriza por ser un proceso de influencia social en la cual se involucra a la tecnología de información para que se desarrollen actitudes, pensamientos, desempeño y nuevas prácticas en las organizaciones, situación que causó impacto en la rapidez y conciencia individual y comunitario.

Dimensiones: habilidad de comunicación, habilidades sociales, habilidades tecnológicas, fiabilidad electrónica.

Variable 2. Gestión administrativa

Definición conceptual: la gestión administrativa puede ser desarrollada de manera oportuna acorde a los procesos y las tácticas que se lleguen a ejecutar dentro de la organización, dado que se indica que la gestión se categoriza como una manera de gobierno, en la cual se motive el trabajo en equipo y se brinden incentivos al talento humano para que las actividades y funciones que desarrollen sean eficientes en función a los objetivos de la organización, de igual manera se hace énfasis que la gestión administrativa se encuentra conformada por las dimensiones de planificación, organización dirección y se culmina en el control de las actividades (Honchar, 2021).

Definición operacional: la gestión administrativa dentro de una organización es de suma importancia, sin tener en cuenta de que tamaño sea la institución, siendo fundamental que se adapten a los resultados que se quieran lograr por los que son medibles, alcanzables y realistas.

Dimensiones: Planificar, organizar, dirigir y controlar.

Operacionalización de variables (Ver anexo 1).

3.3. Población, muestra y muestreo

En lo referente a la población, se puede determinar que se encuentra conformada por aquel conjunto de personas que disponen una característica similar, en la cual estas características son de interés para investigarse y analizarse (Pastor, 2019), es así como, la población que presentó la investigación lo conformaron 150 colaboradores de un organismo regulador de Lima

De manera similar en lo referente a la muestra de investigación esta se encuentra conformada por una parte representativa de la población, Cabe señalar que depende del proceso de selección de la muestra que desarrolle un investigador para establecer el éxito de una investigación, existen muchos criterios para seleccionarlas, tomando en consideración un muestreo no probabilístico o probabilístico. Por ende, la muestra seleccionada lo representó 109 colaboradores de un organismo regulador de Lima.

También se toma en consideración que para determinar la muestra se consideraron criterios de inclusión y exclusión, donde por criterios de inclusión se tomaron en consideración a los colaboradores que laboran en un organismo regulador de Lima, y por criterios de exclusión a los colaboradores que no quieran participar en la investigación.

Asimismo, determinó que el muestreo usado en la investigación fue un muestreo probabilístico aleatorio simple, donde para seleccionar la muestra se utilizó una fórmula de la muestra finita, considerando un 95% de confiabilidad y un margen de error del 5%, es por ello que la muestra lo representaron los 109 colaboradores de un organismo regulador de Lima (Anexo 4).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas de recolección de datos establecido según la investigación se caracterizan por ser el medio o la forma que ayuda a los investigadores a que puedan obtener información importante para que brinden sustento a su investigación, de igual manera se indica que las técnicas permiten a los investigadores disponer de una mayor interacción directa con los sujetos involucrados en el estudio, para que así la información que recopilen sea clave para conocer las problemáticas de la investigación y poder dar respuesta a los objetivos planteados en el estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

Cabe señalar, que la técnica que se tomó en consideración dentro de la investigación fue la encuesta, lo que permitió al investigador recopilar datos importantes y poder disponer del conocimiento de las variables de liderazgo electrónico y gestión administrativa.

en lo que respecta al instrumento, Hernández y Mendoza (2018), señalan que se encuentra representado por un documento que dispone de preguntas claves, siendo éste el medio que permite conocer y medir las variables, por ende, la técnica empleada en el estudio fue el cuestionario, por la cual se plantearon, El cuestionario de liderazgo electrónico y el cuestionario de gestión administrativa ambos conformados por una cantidad de 24 ítems para cada instrumento.

En lo referente a la validez de los instrumentos, este logro ser desarrollado por el juicio de expertos, donde se contó con el apoyo de tres especialistas conocedores el tema de liderazgo electrónico y gestión administrativa, en la cual por medio de sus conocimientos, los jueces indicaron sus aportes sugerencias y aprobación para el constructor de los instrumentos, permitiendo destacar que las preguntas propuestas sí logran medir las variables y por tanto responden a los objetivos de estudio.

Por otro lado en el análisis de la confiabilidad éste fue desarrollado mediante la prueba del Alfa de Cronbach, donde se logró obtener una puntuación de 0,968 respecto a la variable de liderazgo electrónico y una puntuación de 0,945 concerniente a la variable gestión administrativa; este esta forma que ambas puntuaciones identificadas, permitieron señalar que los instrumentos son confiables por lo tanto los datos obtenidos puede ser analizados e interpretados.

3.5. Procedimientos

En lo referente a los procedimientos llevados a cabo señal estudio, sí partió con la elaboración de los instrumentos, donde cada ítem propuesto fue enfocado a medir las variables de liderazgo electrónico y gestión administrativa, posteriormente estos instrumentos se validaron por juicio de expertos, luego se realizó una solicitud a un organismo regulador de Lima, para que brinde el permiso de aplicar los instrumentos a los colaboradores e informarles el propósito de la investigación, una vez obtenido su permiso los instrumentos fueron aplicados a los colaboradores haciendo uso de la herramienta del Google forms, donde se les informó previamente sobre la investigación y se contó con su

consentimiento informado, indicándoles que los datos que nos brinden solo serán tomados para fines académicos, luego de haber recopilado la información esta se trabajó mediante el programa estadístico SPSS.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis de los datos del estudio fue desarrollado por dos programas que brindaron facilidad para organizar y analizar la información que fue recolectada luego de haber aplicado el cuestionario de liderazgo electrónico y El cuestionario de gestión administrativa; estos programas fueron el Microsoft Excel y el SPSS statistics, en la cual, se organizó la información acorde a los objetivos de la investigación, se pudo medir la confiabilidad de los datos, realizar el análisis descriptivo e inferencial, es así como se pudo contrastar la hipótesis del estudio acorde a los resultados trabajados en ambas herramientas.

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos de la investigación se desarrollaron acorde a los planteados por Belmont (Doppelman, 2019):

El aspecto ético de respeto a las personas fue desarrollado cuando se aplicaron los instrumentos, pues en cada una de estas situaciones se guardó respeto a las opiniones de los involucrados para responder los cuestionarios de liderazgo electrónico y gestión administrativa. El aspecto ético de beneficencia, se indica que la investigación busca en todo momento ser deporte para la sociedad y generar el bien respectivo. El aspecto ético de no maleficencia, este consistió en que la investigación no busca afectar intencionalmente a la sociedad, por el contrario, se busca contribuir con la investigación para generar soluciones y mejorar la toma de decisiones dentro de una empresa pública. El aspecto ético de Justicia se tomó en consideración que en el proceso de recopilar la información no se realizó ninguna discriminación a los involucrados en el proyecto y se aplicó el principio de igualdad, respetando en todo momento sus opiniones. El aspecto ético de confidencialidad se determinó que la información recolectada solo fue usada para fines académicos y se protegió en todo momento los datos personales de los colaboradores de un organismo regulador de Lima, manteniéndolos en el anonimato.

IV. RESULTADOS

En el capítulo de la presentación de los resultados, se organizó la información recolectada por medio del cuestionario de liderazgo electrónico y gestión administrativa, para responder a los objetivos de estudio.

Con respecto al objetivo general: determinar la relación entre el liderazgo electrónico y la gestión administrativa de los colaboradores de un organismo regulador de Lima, 2022, se presentaron los siguientes resultados:

Tabla 1

Relación entre el liderazgo electrónico y la gestión administrativa.

			Liderazgo electrónico	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Liderazgo electrónico	Coefficiente de correlación	1,000	,894**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	109	109
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,894**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	109	109

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

Una vez efectuada la relación por medio de la prueba estadística de Rho de Spearman, se pudo determinar mediante los resultados presentados en la tabla 1, un nivel de significancia bilateral de 0,000, y un Rho de Spearman de 0,894, demostrando que la relación que existe entre liderazgo electrónico y la gestión administrativa de los colaboradores de un organismo regulador de Lima, 2022, es una relación positiva considerable, porque de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014), determina que cuando la puntuación de Rho de Spearman es mayor que el 0,75, por ello existirá una relación positiva considerable

Con respecto al objetivo específico 1: Determinar la relación entre la habilidad de comunicación y la gestión administrativa de los colaboradores de un organismo regulador de Lima, 2022, se presentaron los siguientes resultados:

Tabla 2

Relación entre la dimensión de habilidad de comunicación y la gestión administrativa.

			Habilidad de comunicación	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Habilidad de comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,751**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	109	109
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,751**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	109	109

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

Una vez efectuada la relación por medio de la prueba estadística de Rho de Spearman, se pudo determinar mediante los resultados presentados en la tabla 2, un nivel de significancia bilateral de 0,000, y un Rho de Spearman de 0,751, demostrando que la relación que existe entre la dimensión de habilidad de comunicación y la gestión administrativa de los colaboradores de un organismo regulador de Lima, 2022 es una relación positiva considerable, porque de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014), determina que cuando la puntuación de Rho de Spearman es mayor que el 0,75, por ello existirá una relación positiva considerable.

Con respecto al objetivo específico 2: determinar la relación entre las habilidades sociales y la gestión administrativa de los colaboradores de un organismo regulador de Lima, 2022, se presentaron los siguientes resultados:

Tabla 3

Relación entre la dimensión de habilidades sociales y la gestión administrativa.

			Habilidades sociales	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Habilidades sociales	Coefficiente de correlación	1,000	,849**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	109	109
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,849**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	109	109

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

Una vez efectuada la relación por medio de la prueba estadística de Rho de Spearman, se pudo determinar mediante los resultados presentados en la tabla 3, un nivel de significancia bilateral de 0,000, y un Rho de Spearman de 0,849, demostrando que la relación que existe entre la dimensión de habilidades sociales y la gestión administrativa de los colaboradores de un organismo regulador de Lima, 2022, es una relación positiva considerable, porque de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014), determina que cuando la puntuación de Rho de Spearman es mayor que 0,75, por ello existirá una relación positiva considerable.

Con respecto al objetivo específico 3: determinar la relación entre las habilidades tecnológicas y la gestión administrativa de los colaboradores de un organismo regulador de Lima, 2022, se presentaron los siguientes resultados:

Tabla 4

Relación entre la dimensión de habilidades tecnológicas y la gestión administrativa.

			Habilidades tecnológicas	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Habilidades tecnológicas	Coefficiente de correlación	1,000	,862**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	109	109
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,862**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	109	109

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

Una vez efectuada la relación por medio de la prueba estadística de Rho de Spearman, se pudo determinar mediante los resultados presentados en la tabla 4, un nivel de significancia bilateral de 0,000, y un Rho de Spearman de 0,862, demostrando que la relación que existe entre la dimensión de habilidades tecnológicas y la gestión administrativa de los colaboradores de un organismo regulador de Lima, 2022, es una relación positiva considerable, porque de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014), determina que cuando la puntuación de Rho de Spearman es mayor que el 0,75, por ello existirá una relación positiva considerable.

Con respecto al objetivo específico 4: determinar la relación entre la fiabilidad electrónica y la gestión administrativa de los colaboradores de un organismo regulador de Lima, 2022, se presentaron los siguientes resultados:

Tabla 5

Relación entre la dimensión de fiabilidad electrónica y la gestión administrativa.

			Fiabilidad electrónica	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Fiabilidad electrónica	Coefficiente de correlación	1,000	,907**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	109	109
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,907**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	109	109

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

Una vez efectuada la relación por medio de la prueba estadística de Rho de Spearman, se pudo determinar mediante los resultados presentados en la tabla 5, un nivel de significancia bilateral de 0,000, y un Rho de Spearman de 0,907, demostrando que la relación que existe entre la dimensión de fiabilidad electrónica y la gestión administrativa de los colaboradores de un organismo regulador de Lima, 2022, es una relación positiva muy fuerte, porque de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014), determina que cuando la puntuación de Rho de Spearman es mayor que el 0,75, por ello existirá una relación positiva muy fuerte.

V. DISCUSIÓN

En lo que respecta al capítulo de discusión se ha destacado la contrastación de los resultados que han sido obtenidos en el presente estudio con los resultados detallados en los antecedentes de investigación, de igual manera se realizó la triangulación de resultados con las fundamentaciones teóricas presentadas en el estudio.

En lo que respecta al objetivo específico 1, se logra destacar que, las habilidades de comunicación presentan una relación positiva considerable con la gestión administrativa, dado que se identificó como puntuaciones de significancia bilateral de 0,000 y un Rho de Spearman de 0,751, de lo cual se enfatiza, a probar la hipótesis específica sobre la relación entre las habilidades de comunicación con la gestión administrativa; por ello se destaca que al desarrollar habilidades de comunicación en los colaboradores de un organismo regulador de Lima conllevará a que se fortalezca la gestión administrativa dentro de la institución.

Es así como se contrastan con los resultados de Garav y Ram (2020), donde los investigadores señalaron que los gestores públicos poseen rasgos innatos de comunicación, adecuados para el liderazgo corporativo, transformacional y transaccional, sin embargo, aun presentan la necesidad de efectuar reingeniería en los procesos de gestión institucional, de tal manera que todo proceso administrativo sea estandarizado y se alinee a que los colaboradores de las entidades estatales concreten los objetivos planteados.

Asimismo, se coincide con el estudio de Solórzano (2020), en la cual el autor destaca que la entidad presenta deficiencias de gestión de liderazgo electrónico, los objetivos no se llegan a concretar, y la gestión de los trabajadores no tienen metas concisas y no las llega a conocer todo el personal, destacando que los niveles de comunicación institucional están limitando el eficiente proceso administrativo institucional.

De igual manera, se coincide con los resultados de Sánchez (2021), en la cual el investigador destaca que, en un gobierno municipal de Lambayeque, se identificó que los colaboradores indicaron que el liderazgo electrónico se viene

desarrollando en nivel medio, y gestión administrativa en un nivel alto. Asimismo, se destacó una relación moderada positiva entre las variables investigadas, enfatizando que mientras se mejore el liderazgo electrónico conllevará a que la gestión administrativa institucional también mejore, resaltando así un buen funcionamiento de ambas gestiones y procesos organizacionales, buscando continuamente mejorar las habilidades de comunicación en todo el gobierno local.

De esta forma se acepta el aporte de López et al. (2019) quien señala que que un e-líder o líder electrónico es aquel que dispone de habilidad para realizar acciones, fomentar, desarrollar e infundir el acercamiento y la utilización de las tecnologías de la información y comunicación con el objetivo de que las personas puedan desenvolverse de manera óptima en los diversos entornos del sector laboral.

De manera similar se coincide con el aporte de Contreras (2020), donde se establece que el e-liderazgo es aquella acción que se desarrolla en un entorno distinto a lo común y que se manifiesta con la intención de que a través de las tecnologías de la información se condiciona a las personas y empresas con la finalidad de transformar sus comportamientos, perspectivas, emociones y maneras de ver las cosas.

En lo que respecta al objetivo específico 2, se logra destacar que, las habilidades sociales presentan una relación positiva considerable con la gestión administrativa, dado que se identificó como puntuaciones de significancia bilateral de 0,000 y un Rho de Spearman de 0,849, de lo cual se enfatiza, aprobar la hipótesis específica sobre la relación entre las habilidades sociales con la gestión administrativa; por ello se destaca que al desarrollar habilidades sociales en los colaboradores de un organismo regulador de Lima conllevará a que se fortalezca la gestión administrativa dentro de la institución.

Se encuentra similitud con los resultados presentados por Mansoor y Mohamed (2019), quienes señalan que las ventajas que se manifiestan por medio de la descentralización estatal tomando en consideración a una óptima distribución equitativa del recurso financiero conllevó a que los colaboradores fortalezcan su participación, por ende, mejoren el rol de gestión dentro del sector

privado influenciado de manera positiva a que se Tomen las mejores decisiones y se desarrollan los procesos con mayor rapidez y flexibilidad.

Asimismo, se acepta el aporte de Van Wart et al. (2017), quienes enfatizan que conforme al ámbito tecnológico del liderazgo electrónico, la acción comunicativa tiene que ser concisa, por otra parte, se tiene que ordenar los datos correspondientes de forma pertinente y facilitar la retroalimentación con la finalidad de notificar errores o conclusiones no comprobadas; los mensajes que son transmitidos se formulan de manera cuidadosa con la finalidad de que aquellos quienes reciban dicha información no se perciban insultados o puedan enojarse por el tono de la comunicación o malentendidos, por último los datos que son entregados a los colaboradores debe ser concisa y breve con el objetivo de impedir la sobrecarga de interrupciones a los colaboradores que no les permita desarrollar sus actividades de manera eficaz y correcta.

De esta manera se coincide con el aporte de León (2020), quien hace énfasis que el líder se encarga de verificar que los nuevos integrantes desarrollen acciones introductorias para que se les facilite la integración de forma pertinente y sean incentivados a que se sientan comprometidos con las metas de la entidad en donde laboran, asimismo, tiene la responsabilidad de afirmar que todos los integrantes puedan ser reconocidos, brindarles incentivos ocasionales y encontrarse al pendiente al desenvolvimiento y crecimiento de los colaboradores por medio de un control constante y personalizado

En lo que respecta al objetivo específico 3, se logra destacar que, las habilidades tecnológicas presentan una relación positiva considerable con la gestión administrativa, dado que se identificó como puntuaciones de significancia bilateral de 0,000 y un Rho de Spearman de 0,862, de lo cual se enfatiza, aprobar la hipótesis específica sobre la relación entre las habilidades tecnológicas con la gestión administrativa; por ello se destaca que al desarrollar habilidades tecnológicas en los colaboradores de un organismo regulador de Lima conllevará a que se fortalezca la gestión administrativa dentro de la institución.

De esta forma se coincide con los resultados de Ortiz (2018), donde el autor hace énfasis que entre el liderazgo transformacional y la gestión

administrativa existe una fuerte relación significativa, está se encontró referenciada bajo un coeficiente de correlación de 0, 558 y un nivel de significancia que fue menor a 0.05. Enfatizando esta manera que potencializar el liderazgo transformacional influencia de forma positiva en la gestión administrativa de la organización.

De igual manera se acepta el aporte de Van Wart et al. (2019), donde los autores señalan que en relación a los medios digitales empleados, facilita a que se pueda desarrollar una comunicación personalizada con los colaboradores, por medio de herramientas eficaces como lo son, video conferencias, conferencias telefónicas, reuniones virtuales, entre otras, las veces que sea oportuno, lo que genera que todos los integrantes del equipo de trabajo sientan ser incluidos.

En lo que respecta al objetivo específico 4, se logra destacar que, la fiabilidad electrónica presentan una relación positiva muy fuerte con la gestión administrativa, dado que se identificó como puntuaciones de significancia bilateral de 0,000 y un Rho de Spearman de 0,862, de lo cual se enfatiza, aprobar la hipótesis específica sobre la relación entre la fiabilidad electrónica con la gestión administrativa; por ello se destaca que al aplicar estrategias de fiabilidad electrónica en los colaboradores de un organismo regulador de Lima conllevará a que se fortalezca la gestión administrativa dentro de la institución.

Se contrasta con los resultados de Ordoñez y Peralta (2018), quienes indicaron que en la entidad se visualiza un débil liderazgo electrónico, pues los colaboradores por lo general laboran de forma independiente lo que conlleva a que se genere duplicidad de funciones y de información resaltando así una débil coordinación, de igual manera, los profesionales muestran resistencia al cambio y para adoptar nuevas formas de trabajo, por ello plantearon una propuesta de gestión con la finalidad de mejorar el liderazgo electrónico institucional y que estos sean analizados por la presidencia del Consejo de ministros para que se reflejen en resultados visibles y en el cumplimiento de objetivos estratégicos.

Además, se acepta el aporte de Martínez (2022), quien destaca que el líder tiene la responsabilidad de conocer de manera óptima las nuevas tecnologías de la información y comunicación, indagando y realizando comparaciones de las

mismas con la finalidad de certificar que las que emplean en el presente sean las más efectivas teniendo en consideración su costo en comparación con los beneficios que producen; debe tener la capacidad de ejercer una metodología de liderazgo mixto, asociando metodologías de comunicación tradicionales y tecnológicos; debe manifestar la habilidad de solucionar las fallas tecnológicas que se generen en el ámbito laboral de manera independiente o sea también con la colaboración de algún especialista en tecnologías

Finalmente, con respecto al objetivo general, se destacó que el liderazgo electrónico presenta una relación positiva considerable con la gestión administrativa, donde se pudo determinar mediante los resultados de un nivel de significancia bilateral de 0,000, y un Rho de Spearman de 0,894, logrando contrastar y afirmar la hipótesis general de la investigación.

Es de esta manera como se acepta el aporte de metodología de Hernández, Fernández y Baptista, quien indica que al obtener una puntuación de Rho de Spearman mayor a 0,75, indicará que la relación es positiva considerable, tal como se obtuvo de resultado en el presente estudio.

Se coincide con los resultados de Solórzano (2020), quien en su estudio destacó que existe una fuerte relación entre la gestión del liderazgo electrónico y la gestión administrativa, representado con un Rho de Spearman de 0.857 y una significancia menor al 0.05, por ende, se concluyó que una inadecuada gestión del liderazgo electrónico es productos de una mala gestión administrativa, por ende que al efectúa mejora en una de las variables se reflejó en el fortalecimiento de la otra.

Asimismo, se coincide con los resultados de Gutiérrez (2021), donde el autor enfatiza que existe una relación significativa entre liderazgo directivo con la gestión administrativa dado que se obtuvo un $r=0.895$ y un $p<0.05$. Puntuaciones que denotan que sí se influyen estrategias sobre el liderazgo directivo conllevó que la gestión administrativa de los profesionales se mejore logrando que todas las acciones y toma de decisiones enfoquen a concretar los objetivos de la institución.

Es así como se acepta la Teoría situacional planteada por Hersey y Blanchard, quienes plantean que los estilos de liderazgo cambian acorde a la madurez de los colaboradores de una organización y mediante indicadores de competencia que se rijan dentro de una entidad, permitiendo que haya un mayor desempeño, desarrollo de habilidades analíticas, motivación organizacional, cumplimiento de metas y fortalecimiento de las experiencias profesionales (Kwan y Cardozo, 2018).

Asimismo, se acepta la teoría de relaciones o transformacional de Bass, establece que los líderes son agentes transformacionales y se encargan de motivar a los colaboradores de una organización mediante habilidades de carisma, consideración individual e intelectual, permitiendo que los trabajadores identifiquen los cambios necesarios para crear una visión compartida y guiar a todo el personal hacia el compromiso con el éxito organizacional (Vásquez y Inostroza, 2021).

De igual manera se acepta el aporte de Honchar (2021) quien sostiene que la gestión administrativa puede ser desarrollada de manera oportuna acorde a los procesos y las tácticas que se lleguen a ejecutar dentro de la organización, dado que se indica que la gestión se categoriza como una manera de gobierno, en la cual se motive el trabajo en equipo y se brinden incentivos al talento humano para que las actividades y funciones que desarrollen sean eficientes en función a los objetivos de la organización, de igual manera se hace énfasis que la gestión administrativa se encuentra conformada por las dimensiones de planificación, organización dirección y se culmina en el control de las actividades.

Es de esta forma, como se llega a determinar que efectivamente la variable de gobierno electrónico se relaciona con la gestión administrativa, por ende, los colaboradores de un organismo regulador en Lima, tienen que implementar en su gestión estrategias de liderazgo electrónico donde fortalezcan sus habilidades de comunicación, sociales y tecnológicas, dado que ello ayudará a desarrollar mejores procesos administrativos permitiendo que cada decisión que tomen los servidores y funcionarios públicos se enfoquen en óptimos resultados y cierre de brechas necesidades.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe una relación positiva considerable entre el liderazgo electrónico y la gestión administrativa, representado mediante un nivel de significancia bilateral de 0,000 y un Rho de Spearman de 0,894, permitiendo aceptar la hipótesis general de la investigación. Por lo que, se establece que, a mayor desarrollo del liderazgo electrónico, mayor será la gestión administrativa de un organismo regulador de Lima.
2. Se determinó que existe una relación positiva considerable entre la dimensión de habilidad de comunicación y la gestión administrativa, representado mediante un nivel de significancia bilateral de 0,000, y un Rho de Spearman de 0,751, permitiendo que se acepte la hipótesis específica de la investigación. Por lo que se indica que a mayor habilidad de comunicación mayor será la gestión administrativa de los colaboradores de un organismo regulador de Lima.
3. Se determinó que existe una relación positiva considerable entre dimensión de habilidades sociales y la gestión administrativa, representado mediante un nivel de significancia bilateral de 0,000, y un Rho de Spearman de 0,849, permitiendo aceptar la hipótesis específica de estudio. Por lo que, a mayor desarrollo de habilidades sociales mayor será la gestión administrativa de los colaboradores de un organismo regulador de Lima.
4. Se determinó que existe una relación positiva considerable entre la dimensión habilidades tecnológicas y la gestión administrativa, representado mediante un nivel de significancia bilateral de 0,000, y un Rho de Spearman de 0,862, permitiendo aceptar la hipótesis específica del estudio. Por lo que se establece que a mayor desarrollo de habilidades tecnológicas mayor será la gestión administrativa en un organismo regulador de Lima.
5. Se determinó que existe una relación positiva fuerte entre la fiabilidad electrónica y la gestión administrativa, representado mediante un nivel de significancia bilateral de 0,000, y un Rho de Spearman de 0,907, permitiendo que se acepte la hipótesis específica de estudio. Por lo que se determina que a mayor desarrollo de fiabilidad electrónica mayor será la gestión administrativa de un organismo regulador de Lima.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la institución mejorar la infraestructura electrónica dentro del organismo regulador de Lima; de tal manera que permita desarrollar y gestionar idóneamente el liderazgo en el uso de herramientas tecnológicas, además ayudará a que los servicios que brinda el organismo se enfoquen atender las necesidades de la ciudadanía por medio de idóneos procesos de gestión.
2. A los directivos de la organización se le recomienda realizar capacitaciones continuas a todos los profesionales respecto al desarrollo de sus habilidades de liderazgo electrónico para que mediante ello todos los colaboradores comprendan y desarrollen un uso adecuado de las diferentes herramientas tecnológicas que se desarrollan dentro de la institución y con ello fortalecer la gestión institucional favoreciendo directamente con el desempeño organizacional y con el servicio que se brinde dentro de la institución hacia la ciudadanía.
3. A la gerencia de administración y finanzas de la organización se le recomienda realizar evaluaciones periódicas respecto a la seguridad informacional y a las habilidades de liderazgo electrónico de los colaboradores para que con ellos se pueda asegurar que la información que circula dentro de la entidad sea la adecuada para que los colaboradores desarrollen sus actividades idóneamente y que todas las áreas se encuentran relacionadas en sí sin disponer de inconvenientes de malware o virus informáticos.
4. Se recomienda los colaboradores, comprometerse con el desarrollo de sus habilidades tecnológicas, sociales, de comunicación y habilidades de fiabilidad electrónica con el propósito de que se efectúe adecuadamente los procesos de planificación como organización como dirección y control de la gestión administrativa institucional.

REFERENCIAS

- Abad, M. (2022). Liderazgo electrónico en las organizaciones. *Revista Internacional de Admistración*(11), 1-9. <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/eg/article/download/3090/2755>
- Aggarwal, A. (2018). E-Leadership- A New and Modern Style of Leadership. *International journal of Advance in Agriculture Sciences*, 3(5).
- Al-bdareen, R. (2020). The Impact of the Administrative Empowerment on the Employees Performance Management Process. *Associate Professor, Business Administration Department Jadara University, Jordan.*, 10(4). doi:<https://orcid.org/0000-0002-8859-7117>
- Ali, B., & Anwar, G. (2021). Project Management and Dynamic Work Environments: The relationship between Leadership in Dynamic Work Environments in Kurdistan. *Journal of Civil, Mechanical and Energy Science*, 7(3), 10–18. doi:<https://doi.org/10.22161/ijcmes.73.2>
- Ali, R., Numan, M., Salman, A., & Salman, S. (2022). The Reality of Leadership Patterns among the Managers of Printed and Electronic Newspapers in Jordan from the Point of View of Employees. *Journal of Positive School Psychology*, 6(6). <https://journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/7050>
- Álvarez, Y. (2018). *El control interno y su influencia en la gestión administrativa de las municipalidades del Perú: caso municipalidad distrital de Quinuabamba – Ancash, 2017*. Chimbote: Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/6089>
- Aranda, M., Ordolez, L., & Peralta, C. (2018). *La gestión por procesos como medio para mejorar la eficacia en el cumplimiento de objetivos institucionales del MINAGRI*. Lima: Universidad del Pacífico. https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2270/Merly_Tesis_materia_2018.pdf?sequence=1
- Arévalo, D., & Padilla, C. (2016). Medición de la Confiabilidad del Aprendizaje del Programa RStudio Mediante Alfa de Cronbach. *Revista Politécnica*, 37(1). https://revistapolitecnica.epn.edu.ec/ojs2/index.php/revista_politecnica2/article/view/469
- Bernal, A. (2016). *Metodología de la investigación*. México: Prentice Hall.

- Carmichael, T., & Österbacka, R. (2022). Flexible and printed electronics: a transition in leadership—reflecting on our successes and looking forward to the future. *Flexible and Printed Electronics*, 7(1).
<https://iopscience.iop.org/article/10.1088/2058-8585/ac5bd1/meta>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos* (Quinta ed.). Mexico: McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Chiavenato, I. (2017). *Planeación Estratégica: Fundamentos y Aplicaciones* (Tercera ed.). México: McGraw-Hill / Interamericana editores, S.A.
- Chuboeva, O. (2022). New Uzbekistan: Administrative Management Reform. *Journal of Pedagogical Inventions and Practices*, 9, 123–125.
<https://zienjournals.com/index.php/jpip/article/view/1982>
- Cruz, L. (2021). El control y la cooperación en la administración. *Congreso Internacional de ciencias Administrativas*, 1-17.
<https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2021/19.02.pdf>
- Dong, Y. Z. (2021). Transformation of Local Government Administrative Management Concept Based on Smart City Construction. *Advances in Intelligent Systems and Computing*, 1282, 582-590. doi:
https://doi.org/10.1007/978-3-030-62743-0_84
- Doppelman, G. (2019). Principios y requisitos éticos en investigación desde la medicina del deporte. *Revista observatorio del deporte - Revista de huamnidades y ciencias sociales*, 1-17.
<https://bkip.revistaobservatoriodeldeporte.cl/gallery/3%20oficial%20articulo%20eneabril2019revodep.pdf>
- Dwight, W., & Hugh, M. (2017). *The Administrative State*. New York: Routledge.
 doi:<https://doi.org/10.4324/9781315130859>
- F, C., Baykal, E., & Abid, G. (2020). E-Leadership and Teleworking in Times of COVID-19 and Beyond: What We Know and Where Do We Go. *Front. Psychol.* doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.590271>
- Federick, T. (1911). Administración científica Federick Winslow Taylor. *Universidad de Chiles*, 19-35.
https://www.academia.edu/download/60987987/Principios_de_la_Administracion_Cientifica_Frederick_Winslow_Taylor20191022-124200-141sbx5.pdf

- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación*. Universidad continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Gaurav, M., & Ram, K. (2020). Recognizing Innate Transformational Traits in Public Administrative Services: Are We Doing Right? *International Journal of Public Administration*, 43(7), 1-12. <https://doi.org/10.1080/01900692.2019.1644518>
- Gino, M. (2019). How to lead with digital media effectively? A literature-based analysis of media in a E-leadership context. *Journal of Economic Development, Environment and People*, 8(4), 42-53. doi:DOI:10.26458/jedep.v8i4.639
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernández, R. M. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education. ISBN: 978-1-4562-6096-5.
- Honchar, H. (2021). *Theoretical bases of administrative management*. Odessa: Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Odessa. <http://dspace.onu.edu.ua:8080/handle/123456789/31000>
- Jing, H. (2020). A brief analysis of the innovation of administrative management mode under the rule of law. *Revista del Instituto Vocacional Jiamusi*,. https://en.cnki.com.cn/Article_en/CJFDTTotal-JMSJ201709120.htm
- Kalyanamitra, P., Tatiyalapa, D., Mala, T., & Yaowanit, K. (2018). The Success of Putting Good Governance into Practice of the Local Administrative Organizations in Central Region of Thailand. *International Journal of Crime, Law and Social*, 5(1). doi:<https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3248095>
- Kwan, C., & Cardozo, S. (2018). Estilo de liderazgo situacional predominante en las Micro y Pequeñas Empresas de Asunción, Paraguay. *ACADEMO Revista De Investigación En Ciencias Sociales Y Humanidades*, 5(2), 1-10. doi:<http://dx.doi.org/10.30545/academo.2018.jul-dic.4>

- Li, S. (2021). Application of Computer Technology in Administrative Management. *Journal of Physics: Conference Series*, 1769(1), 012074. doi:10.1088/1742-6596/1769/1/012074
- Li, S. (2021). Application of Computer Technology in Administrative Management. *Journal of Physics: Conference Series*, 1769(1). doi:10.1088/1742-6596/1769/1/012074
- Mansoor, S., & Mohamed, S. (2019). The Impact Of Central And Decentralized Administrative Management On Institutional Performance. *Perdana: International Journal of Academic Research*, 3(1), 41-60. <http://perdanajournal.com/index.php/perdanajournal/article/view/33>
- Marcó, F., Loguzzo, H., & Fedi, J. (2019). Introducción a la gestión y administración en las organizaciones. *Publicaciones de la Universidad Nacional Arturo Jauretche, Buenos Aires, Argentina*. <http://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>
- Mayorga, L. (2022). *Manual de Metodología de la Investigación*. Cusco: Yachay.
- Prasad, L. (2020). *Principle and practice of management*. New Delhi: Educational publishers.
- Roman, A., Van, M., Wang, X., Kim, S., & McCarthy, A. (2018). Defining E-leadership as Competence in ICT-Mediated Communications: An Exploratory Assessment. *Public Administration Review*, 79(6), 853-866. doi:https://doi.org/10.1111/puar.12980
- Sánchez, P. (2021). *Gestión por procesos y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Lambayeque*. Lambayeque: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53257>
- Sintiya, E., Susanto, T., & Puspitaningrum, A. (2021). Electronics-Leadership (E-Leadership) dalam Sektor E.Government: Literature Review. *Jurnal Nasional Teknologi dan Sistem Informasi*, 159-168. doi:https://doi.org/10.25077/
- Solórzano, E. (2020). *Gestión por procesos y la gestión administrativa del Instituto Superior Tecnológico Babahoyo, Ecuador – 2019*. Ecuador: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68006>

- Soto, N., Morillo, S., Calderón, G., & Bentancur, H. (2020). Managerial profile of teacher directors in antioquia and administrative management approaches. *Innovar*, 30(77), 123-136. doi:<https://doi.org/10.15446/innovar.v30n77.87453>
- Sulistiawaty, T., Surahman, F., Puspaningrum, I. I., & Wicaksono, Y. (2021). The Impact of Knowledge Management, Administrative Management, Information Technology for E-Government Success. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 25(4), 12728-12741. <https://www.proquest.com/openview/7fadfae8b3ebe639b6d4918b9fe9162b/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2031963>
- Thompson, J., Zald, M., & Scott, R. (2017). *Organizations in Action*. New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315125930>
- Tuberquia, E., & Sierra, L. (2019). Innovación en Mipymes mediante la implementación de la metodología de innovación abierta, talleres empresariales de innovación y creatividad aplicada (TEICA). *Servicio Nacional de Aprendizaje, Bogotá, Colombia*. <http://revistas.sena.edu.co/index.php/ricga/article/view/1038>
- Tymoshenko, V., Slabetskyi, O., Ridei, N., & Tytova, N. (2021). Communicative Competencies of Managers in HEI on Components of Methodological Contents of Administrative Management. *ScienceRise: Pedagogical Education*, 1(40), 14-19. doi:10.15587/2519-4984.2021.224346
- V, T., & T, R. (2018). Administrative process modeling: an introduction to administrative services and procedures. *International Scientific Journals*, 3(1), 54-57. <https://stumejournals.com/journals/i4/2018/1/54.full.pdf>
- Vásquez, M., & Inostroza, R. (2021). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. *Revista de psicología (Santiago)*, 30(1). doi:<http://dx.doi.org/10.5354/0719-0581.2021.55066>
- Voloshyna, O. (2021). *Modern methods of administrative management at the enterprises*. Publicaciones del repositorio de VNAU. <http://81.30.162.23/repository/getfile.php/28247.pdf>
- Wang, K., & Wang, F. (2020). Theory and measurement model of administrative region potential from a perspective of administrative division adjustment:

- Taking Chongqing city as a case study. *Journal of Geographical Sciences*, 30, 1341-1362. doi:<https://doi.org/10.1007/s11442-020-1785-9>
- Wereh, A. (2018). Conflict in Management of Passive State Administrative Decision in State Administrative Dispute. *Brawijaya Law Journal*. doi:10.21776/ub.blj.2018.005.02.08
- Zabala, B., Cabico, A., & Corpus, R. (2019). Implicit Leadership Theories As Determinants Of Administrative Management Performance. *International Journal of Innovative Research and Advanced Studies (IJIRAS)*, 6(8), 78-84. http://www.ijiras.com/2019/Vol_6-Issue_8/paper_15.pdf
- Zhang, S. (2018). The Reference Significance of New Public Management to China's Administrative Management Reform. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. doi:<https://doi.org/10.2991/icpel-18.2018.31>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALAS	NIVELES
Liderazgo electrónico	El liderazgo electrónico consiste en efectuar un trabajo en equipo con el uso de herramientas tecnológicas, en la cual los gestores públicos entran en contacto con todos los colaboradores de una entidad, con diferentes realidades y con la ciudadanía, y los dirigen con una visión y desarrollo de actividades enfocadas en la obtención de resultados positivos a futuro (Abad, 2022).	el liderazgo electrónico se caracteriza por ser un proceso de influencia social en la cual se involucra a la tecnología de información para que se desarrollen actitudes, pensamientos, desempeño y nuevas prácticas en las organizaciones, situación que causará impacto en la rapidez y conciencia individual y comunitario.	Habilidad de comunicación	Información clara	1-6	Ordinal	(5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Indiferente (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo
				Malas interpretaciones			
				Gestión del flujo de conocimiento			
			Habilidades sociales	Relación positiva organizacional	7-10		
				Apoyo			
				Gestión de cambio			
			Habilidades tecnológicas	Combinar procesos tradicionales	11-16		
				Uso de las Tics			
				Asegurar Tics actualizadas			
				Capacidad de solución de problemas			
			Fiabilidad electrónica	Información protegida	17-24		
				Seguimiento continuo			
				Confianza en los procedimientos			
Liderazgo convencional							
Diversidad							

VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALAS	NIVELES
Gestión administrativa	Honchar (2021), sostiene que la administración se puede desarrollar oportunamente conforme a las tácticas que se ejecuten, ya que se le considera como una manera de gobierno, donde se logra manifestar el trabajo en equipo y el incentivo que se les brinda al talento humano, y que se han ejecutado en función a los objetivos institucionales, de tal manera también se manifiesta sus dimensiones como lo son, la planificación, organización, dirección y culminando con el control.	la gestión administrativa dentro de una organización es de suma importancia, sin tener en cuenta de que tamaño sea la institución, siendo fundamental que se adapten a los resultados que se quieran lograr por los que son medibles, alcanzables y realistas.	Planificación administrativa	Planificación de tareas	1-6	Ordinal	(5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Indiferente (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo
				Estímulos			
				Diagnóstico de problemas			
				Capacitaciones			
				Metas institucionales			
			Organización administrativa	Planificación de recursos	7-12		
				Capacidad			
				Consensos			
				Participación directiva			
				Trabajo en equipo			
				Coordinación			
			Dirección administrativa	Integración	13-18		
				Liderazgo			
				Comunicación			
				Motivación			
				Autonomía			
				Identificación institucional			
			Control administrativo	Condiciones laborales	18-24		
				Organismo de control			
Supervisión							
Inventarios							
Control de calidad							
Responsabilidad laboral							
Normas							

Anexo 2. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<p>¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo electrónico y la gestión administrativa de los colaboradores de un organismo regulador de Lima, 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la habilidad de comunicación y la gestión administrativa de los colaboradores de un organismo regulador de Lima, 2022?</p> <p>¿Cuál es la</p>	<p>Objetivo Principal:</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo electrónico y la gestión administrativa de los colaboradores de un organismo regulador de Lima, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la habilidad de comunicación y la gestión administrativa de los colaboradores de un organismo regulador de Lima, 2022</p> <p>Determinar la relación entre las habilidades sociales y la gestión administrativa de los colaboradores de un organismo regulador de Lima, 2022</p> <p>Determinar la relación entre las habilidades</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>La relación que existe entre el liderazgo electrónico y la gestión administrativa de los colaboradores de un organismo regulador de Lima, 2022 es positiva.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>La relación que existe entre la habilidad de comunicación y la gestión administrativa de los colaboradores de un organismo regulador de Lima, 2022 es positiva.</p> <p>Las habilidades sociales se relacionan con la gestión administrativa de los colaboradores de un organismo regulador de Lima, 2022 es</p>	<p>Variable: Liderazgo electrónico</p>	<p>Unidad de Análisis: Colaboradores de un organismo regulador de Lima.</p> <p>Población: 150 colaboradores de un organismo regulador de Lima.</p> <p>Muestra: 150 colaboradores de un organismo regulador de Lima.</p>	<p>Enfoque de investigación: Cuantitativo</p> <p>Alcance: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental - transversal</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

<p>relación entre las habilidades sociales y la gestión administrativa de los colaboradores de un organismo regulador de Lima, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las habilidades tecnológicas y la gestión administrativa de los colaboradores de un organismo regulador de Lima, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la fiabilidad electrónica y la gestión administrativa de los colaboradores de un organismo regulador de Lima, 2022?</p>	<p>tecnológicas y la gestión administrativa de los colaboradores de un organismo regulador de Lima, 2022</p> <p>Determinar la relación entre la fiabilidad electrónica y la gestión administrativa de los colaboradores de un organismo regulador de Lima, 2022</p>	<p>positiva.</p> <p>La relación que existe entre las habilidades tecnológicas y la gestión administrativa de los colaboradores de un organismo regulador de Lima, 2022 es positiva.</p> <p>La relación que existe entre la fiabilidad electrónica y la gestión administrativa de los colaboradores de un organismo regulador de Lima, 2022 es positiva.</p>				
---	---	---	--	--	--	--

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de liderazgo electrónico

El objetivo del cuestionario es obtener información oportuna respecto al liderazgo electrónico de los colaboradores de un organismo regulador en Lima, 2022, para fines académicos.

Instrucciones: Lee cada ítem y responda marcando con una “x” la respuesta de acuerdo con su criterio, recordarle que no existe respuesta buena ni mala, la información que brinde solo será usada para fines académicos.

Escala:

ESCALA				
1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

PRESENCIA		1	2	3	4	5
Habilidad de comunicación						
1	Un buen líder debe saber brindar una información de manera clara a través de los medios tecnológicos.					
2	Gracias a la naturaleza del liderazgo electrónico, la información que se brinda llega de manera más clara.					
3	Es más probable que existan malentendidos en un ambiente virtual a uno presencial.					
4	Un buen líder electrónico debe evitar lo más posible las malinterpretaciones en los mensajes que trasmite.					
5	Un buen liderazgo electrónico posibilita el mejoramiento de la gestión del flujo de comunicación entre pares y con los trabajadores.					
6	La gestión del flujo de comunicación ha mejorado desde que el liderazgo se ha dado de manera electrónica					
Habilidades sociales						
7	Los líderes de la organización ejercen una relación positiva en los trabajadores.					
8	En alguna idea o sugerencia que usted haya brindado, sintió el apoyo de algún líder en la organización.					

9	Con el liderazgo electrónico puede darse una gestión del cambio en su centro de labores.					
10	Existe una correcta planificación, seguimiento y perfeccionamiento de la practica con tecnología en la entidad.					
Habilidades tecnológicas						
11	El combinar procesos tradicionales con los procesos tecnológicos o virtuales ayuda a mejorar la eficiencia de los trabajadores.					
12	Los líderes de la entidad saben combinar los mecanismos virtuales con los tradicionales.					
13	Las TIC's utilizadas en la entidad son las más eficientes en comparación con otras.					
14	Un buen líder debe asegurar que las tecnologías utilizadas sean las más actualizadas y que mejor se adapten a las labores.					
15	Un líder electrónico debe estar al tanto de las nuevas tecnologías y de cómo estas puedan implementarse en su centro de labores.					
16	Los líderes de la entidad tienen la capacidad de solucionar problemas relacionados a la tecnología que puedan suscitarse en la entidad.					
Fiabilidad electrónica						
17	Es necesario que la información que se intercambie dentro del entorno virtual debe estar bien protegida.					
18	La entidad tiene un sistema de protección de la información óptimo.					
19	Un líder debe ser honesto, justo, coherente y que además debe realizar un seguimiento continuo aun cuando se dé mediante un ámbito virtual..					
20	Se siente confiado respecto de los procedimientos y forma de trabajar de sus compañeros y del líder de la entidad					
21	Con el liderazgo electrónico es más fácil establecer un equilibrio entre la vida laboral y la privada.					
22	Con un liderazgo convencional sería más difícil establecer un equilibrio entre la vida laboral y la privada.					
23	Un buen líder es aquel que apoya la diversidad tanto en entornos virtuales como en entornos presenciales.					
24	Existe un apoyo a la diversidad de procesos virtuales en la entidad.					

Cuestionario de gestión administrativa

El objetivo del cuestionario es obtener información oportuna respecto a la gestión administrativa de los colaboradores de un organismo regulador en Lima, 2022, para fines académicos.

Instrucciones: Lee cada ítem y responde marcando con una “x” la respuesta de acuerdo con su criterio, recordarle que no existe respuesta buena ni mala, la información que brinde solo será usada para fines académicos.

Escala:

ESCALA				
1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

PRESENCIA		1	2	3	4	5
Planificación administrativa						
1	En la institución donde labora, se planifican las tareas y objetivos pertinentes.					
2	En la entidad, la gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos.					
3	La entidad aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras.					
4	La institución capacita al personal sobre los procedimientos a seguir para mejorar.					
5	La gestión establece apropiadamente las metas institucionales.					
6	La entidad planifica los recursos para alcanzar las metas.					
Organización administrativa						
7	En la institución existe personal capacitado, para formular especificaciones técnicas y términos de referencia, con las exigencias requeridas.					
8	En la entidad es necesario el consenso para tomar decisiones, sobre las especificaciones técnicas de bienes y obras, o términos de referencia para servicios.					

9	Es importante la participación de los jefes de áreas, para elaborar las especificaciones técnicas de bienes y obras, o términos de referencia para servicios.					
10	Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral.					
11	La entidad efectúa las coordinaciones de las Actividades laborales.					
12	La institución propicia la integración de sus colaboradores.					
Dirección administrativa						
13	En la entidad el liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos.					
14	La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal.					
15	La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas.					
16	La institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos.					
17	La administración propicia que los colaboradores sientan identificación institucional.					
18	La entidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales.					
Control administrativo						
19	La entidad cuenta con un órgano de control.					
20	La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas.					
21	La institución realiza un inventario de sus bienes.					
22	La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda.					
23	La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores.					
24	Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas.					

Anexo 4. Cálculo de la muestra

Además, el muestreo del estudio acorde a Hernández y Mendoza (2018) es probabilístico aleatorio simple, esto quiere decir, que para la selección de la se utilizó un 95% de confiabilidad y un margen de error del 5% en la fórmula finita de la muestra, por lo tanto, lo representa una cantidad de 109 colaboradores; tal como se muestra en la siguiente figura:

Fórmula de la muestra

$$n = \frac{NZ^2pq}{(N - 1)E^2 + Z^2pq}$$

Dónde:

Z: 1,96 95%

p: 0,5

q: 0,5

E: 0,05

N: 150 colaboradores

Reemplazando los datos en la fórmula:

$$n = \frac{150 \times (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}{(150 - 1)0,05^2 + (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = 109$$

Por lo tanto, la muestra está representada por 109 ciudadanos.

Anexo 5. Validación de los instrumentos

Experto 1.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las variables

Variable 1: Liderazgo electrónico

N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
01	Un buen líder debe saber brindar una información de manera clara a través de los medios tecnológicos.	X		X		X		
02	Gracias a la naturaleza del liderazgo electrónico, la información que se brinda llega de manera más clara.	X		X		X		
03	Es más probable que existan malentendidos en un ambiente virtual a uno presencial.	X		X		X		
04	Un buen líder electrónico debe evitar lo más posible las malinterpretaciones en los mensajes que trasmite.	X		X		X		
05	Un buen liderazgo electrónico posibilita el mejoramiento de la gestión del flujo de comunicación entre pares y con los trabajadores.	X		X		X		
06	La gestión del flujo de comunicación ha mejorado desde que el liderazgo se ha dado de manera electrónica	X		X		X		
07	Los líderes de la organización ejercen una relación positiva en los trabajadores.	X		X		X		
08	En alguna idea o sugerencia que usted haya brindado, sintió el apoyo de algún líder en la organización.	X		X		X		
09	El combinar procesos tradicionales con los procesos tecnológicos o virtuales ayuda a mejorar la eficiencia de los trabajadores.	X		X		X		
10	Los líderes de la entidad saben combinar los mecanismos virtuales con los tradicionales.	X		X		X		
11	Las TIC's utilizadas en la entidad son las más eficientes en comparación con otras.	X		X		X		
12	Un buen líder debe asegurar que las tecnologías utilizadas sean las más actualizadas y que mejor se adapten a las labores.	X		X		X		
13	Un líder electrónico debe estar al tanto de las nuevas tecnologías y de cómo estas puedan implementarse en su centro de labores.	X		X		X		
14	Los líderes de la entidad tienen la capacidad de solucionar problemas relacionados a la tecnología que puedan suscitarse en la entidad.	X		X		X		
15	Con el liderazgo electrónico puede darse una gestión del cambio en su centro de labores.	X		X		X		
16	Existe una correcta planificación, seguimiento y perfeccionamiento de la practica con tecnología en la entidad.	X		X		X		
17	Es necesario que la información que se intercambie dentro del entorno virtual debe estar bien protegida.	X		X		X		
18	La entidad tiene un sistema de protección de la información óptimo.	X		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

19	Un líder debe ser honesto, justo, coherente y que además debe realizar un seguimiento continuo aun cuando se dé mediante un ámbito virtual.	X		X		X		
20	Se siente confiado respecto de los procedimientos y forma de trabajar de sus compañeros y del líder de la entidad	X		X		X		
21	Con el liderazgo electrónico es más fácil establecer un equilibrio entre la vida laboral y la privada.	X		X		X		
22	Con un liderazgo convencional sería más difícil establecer un equilibrio entre la vida laboral y la privada.	X		X		X		
23	Un buen líder es aquel que apoya la diversidad tanto en entornos virtuales como en entornos presenciales.	X		X		X		
24	Existe un apoyo a la diversidad de procesos virtuales en la entidad.	X		X		X		

Observaciones de la variable 1 (precisar si hay suficiencia):

Sí hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Jhoansson Víctor Manuel Quilia Valerio

DNI: 45151436

Especialidad del validador: Maestro en Administración de Negocios

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente odimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteadosson suficientes para medir la dimensión

09 de mayo del 2022

Firma del Experto Informante



Variable 2: Gestión administrativa

N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
01	En la institución donde labora, se planifican las tareas y objetivos pertinentes.	X		X		X		
02	En la entidad, la gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos.	X		X		X		
03	La entidad aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras.	X		X		X		
04	La institución capacita al personal sobre los procedimientos a seguir para mejorar.	X		X		X		
05	La gestión establece apropiadamente las metas institucionales.	X		X		X		
06	La entidad planifica los recursos para alcanzar las metas.	X		X		X		
07	En la institución existe personal capacitado, para formular especificaciones técnicas y términos de referencia, con las exigencias requeridas.	X		X		X		
08	En la entidad es necesario el consenso para tomar decisiones, sobre las especificaciones técnicas de bienes y obras, o términos de referencia para servicios.	X		X		X		
09	Es importante la participación de los jefes de áreas, para elaborar las especificaciones técnicas de bienes y obras, o términos de referencia para servicios.	X		X		X		
10	Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral.	X		X		X		
11	La entidad efectúa las coordinaciones de las Actividades laborales.	X		X		X		
12	La institución propicia la integración de sus colaboradores.	X		X		X		
13	En la entidad el liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos.	X		X		X		
14	La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal.	X		X		X		
15	La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas.	X		X		X		
16	La institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos.	X		X		X		
17	La administración propicia que los colaboradores sientan identificación institucional.	X		X		X		
18	La entidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales.	X		X		X		
19	La entidad cuenta con un órgano de control.	X		X		X		
20	La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas.	X		X		X		
21	La institución realiza un inventario de sus bienes.	X		X		X		
22	La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda.	X		X		X		
23	La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores.	X		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

24	Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas.	X		X		X		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones de la variable 1 (precisar si hay suficiencia):

Sí hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Jhoansson Víctor Manuel Quilia Valerio

DNI: 45151436

Especialidad del validador: Maestro en Administración de Negocios

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

09 de mayo del 2022

Firma del Experto Informante



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **QUILIA VALERIO**
Nombres **JHOANSSON VICTOR MANUEL**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **45151436**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**
Fecha de Expedición **21/04/21**
Resolución/Acta **0213-2021-UCV**
Diploma **052-109970**
Fecha Matricula **03/04/2019**
Fecha Egreso **09/08/2020**

Fecha de emisión de la constancia:
02 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000761820

JESSICA MARTHA ROJÁS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 02/06/2022 16:10:09-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Experto 2.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las variables

Variable 1: Liderazgo electrónico

N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
01	Un buen líder debe saber brindar una información de manera clara a través de los medios tecnológicos.	X		X		X		
02	Gracias a la naturaleza del liderazgo electrónico, la información que se brinda llega de manera más clara.	X		X		X		
03	Es más probable que existan malentendidos en un ambiente virtual a uno presencial.	X		X		X		
04	Un buen líder electrónico debe evitar lo más posible las malinterpretaciones en los mensajes que trasmite.	X		X		X		
05	Un buen liderazgo electrónico posibilita el mejoramiento de la gestión del flujo de comunicación entre pares y con los trabajadores.	X		X		X		
06	La gestión del flujo de comunicación ha mejorado desde que el liderazgo se ha dado de manera electrónica	X		X		X		
07	Los líderes de la organización ejercen una relación positiva en los trabajadores.	X		X		X		
08	En alguna idea o sugerencia que usted haya brindado, sintió el apoyo de algún líder en la organización.	X		X		X		
09	El combinar procesos tradicionales con los procesos tecnológicos o virtuales ayuda a mejorar la eficiencia de los trabajadores.	X		X		X		
10	Los líderes de la entidad saben combinar los mecanismos virtuales con los tradicionales.	X		X		X		
11	Las TIC's utilizadas en la entidad son las más eficientes en comparación con otras.	X		X		X		
12	Un buen líder debe asegurar que las tecnologías utilizadas sean las más actualizadas y que mejor se adapten a las labores.	X		X		X		
13	Un líder electrónico debe estar al tanto de las nuevas tecnologías y de cómo estas puedan implementarse en su centro de labores.	X		X		X		
14	Los líderes de la entidad tienen la capacidad de solucionar problemas relacionados a la tecnología que puedan suscitarse en la entidad.	X		X		X		
15	Con el liderazgo electrónico puede darse una gestión del cambio en su centro de labores.	X		X		X		
16	Existe una correcta planificación, seguimiento y perfeccionamiento de la práctica con tecnología en la entidad.	X		X		X		
17	Es necesario que la información que se intercambie dentro del entorno virtual debe estar bien protegida.	X		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

18	La entidad tiene un sistema de protección de la información óptimo.	X		X		X		
19	Un líder debe ser honesto, justo, coherente y que además debe realizar un seguimiento continuo aun cuando se dé mediante un ámbito virtual.	X		X		X		
20	Se siente confiado respecto de los procedimientos y forma de trabajar de sus compañeros y del líder de la entidad	X		X		X		
21	Con el liderazgo electrónico es más fácil establecer un equilibrio entre la vida laboral y la privada.	X		X		X		
22	Con un liderazgo convencional sería más difícil establecer un equilibrio entre la vida laboral y la privada.	X		X		X		
23	Un buen líder es aquel que apoya la diversidad tanto en entornos virtuales como en entornos presenciales.	X		X		X		
24	Existe un apoyo a la diversidad de procesos virtuales en la entidad.	X		X		X		

Observaciones de la variable 1 (precisar si hay suficiencia):

El instrumento logra medir la variable liderazgo electrónico.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Edward Cárdenas del Águila

DNI: 16779036

Especialidad del validador: Maestro en Administración de Negocios

12 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante



Variable 2: Gestión administrativa

N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
01	En la institución donde labora, se planifican las tareas y objetivos pertinentes.	X		X		X		
02	En la entidad, la gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos.	X		X		X		
03	La entidad aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras.	X		X		X		
04	La institución capacita al personal sobre los procedimientos a seguir para mejorar.	X		X		X		
05	La gestión establece apropiadamente las metas institucionales.	X		X		X		
06	La entidad planifica los recursos para alcanzar las metas.	X		X		X		
07	En la institución existe personal capacitado, para formular especificaciones técnicas y términos de referencia, con las exigencias requeridas.	X		X		X		
08	En la entidad es necesario el consenso para tomar decisiones, sobre las especificaciones técnicas de bienes y obras, o términos de referencia para servicios.	X		X		X		
09	Es importante la participación de los jefes de áreas, para elaborar las especificaciones técnicas de bienes y obras, o términos de referencia para servicios.	X		X		X		
10	Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral.	X		X		X		
11	La entidad efectúa las coordinaciones de las Actividades laborales.	X		X		X		
12	La institución propicia la integración de sus colaboradores.	X		X		X		
13	En la entidad el liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos.	X		X		X		
14	La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal.	X		X		X		
15	La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas.	X		X		X		
16	La institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos.	X		X		X		
17	La administración propicia que los colaboradores sientan identificación institucional.	X		X		X		
18	La entidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales.	X		X		X		
19	La entidad cuenta con un órgano de control.	X		X		X		
20	La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas.	X		X		X		
21	La institución realiza un inventario de sus bienes.	X		X		X		
22	La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda.	X		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

23	La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores.	X		X		X		
24	Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas.	X		X		X		

Observaciones de la variable 2 (precisar si hay suficiencia):

El instrumento logra medir la variable gestión administrativa.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Edward Cárdenas del Águila

DNI: 16779036

Especialidad del validador: Maestro en Administración de Negocios

12 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CARDENAS DEL AGUILA**
Nombres **EDWARD**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **16779036**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO**
Rector **PINGO JARA ROGER**
Director **ORTIZ PRIETO ALBERTO**
Secretario General **VARGAS ASCURRA HEVER WALTER**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS**
Fecha de Expedición **16/10/2013**
Resolución/Acta **473-2013-CU-UDCH**
Diploma **A743304**
Fecha Matrícula **Sin información (*****)**
Fecha Egreso **Sin información (*****)**

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia: **Santiago de Surco, 28 de Mayo de 2022**



CÓDIGO VIRTUAL 0000754519

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 28/05/2022 14:09:41-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe>

Experto 3.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las variables

Variable 1: Liderazgo electrónico

N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
01	Un buen líder debe saber brindar una información de manera clara a través de los medios tecnológicos.	X		X		X		
02	Gracias a la naturaleza del liderazgo electrónico, la información que se brinda llega de manera más clara.	X		X		X		
03	Es más probable que existan malentendidos en un ambiente virtual a uno presencial.	X		X		X		
04	Un buen líder electrónico debe evitar lo más posible las malinterpretaciones en los mensajes que trasmite.	X		X		X		
05	Un buen liderazgo electrónico posibilita el mejoramiento de la gestión del flujo de comunicación entre pares y con los trabajadores.	X		X		X		
06	La gestión del flujo de comunicación ha mejorado desde que el liderazgo se ha dado de manera electrónica	X		X		X		
07	Los líderes de la organización ejercen una relación positiva en los trabajadores.	X		X		X		
08	En alguna idea o sugerencia que usted haya brindado, sintió el apoyo de algún líder en la organización.	X		X		X		
09	El combinar procesos tradicionales con los procesos tecnológicos o virtuales ayuda a mejorar la eficiencia de los trabajadores.	X		X		X		
10	Los líderes de la entidad saben combinar los mecanismos virtuales con los tradicionales.	X		X		X		
11	Las TIC's utilizadas en la entidad son las más eficientes en comparación con otras.	X		X		X		
12	Un buen líder debe asegurar que las tecnologías utilizadas sean las más actualizadas y que mejor se adapten a las labores.	X		X		X		
13	Un líder electrónico debe estar al tanto de las nuevas tecnologías y de cómo estas puedan implementarse en su centro de labores.	X		X		X		
14	Los líderes de la entidad tienen la capacidad de solucionar problemas relacionados a la tecnología que puedan suscitarse en la entidad.	X		X		X		
15	Con el liderazgo electrónico puede darse una gestión del cambio en su centro de labores.	X		X		X		
16	Existe una correcta planificación, seguimiento y perfeccionamiento de la práctica con tecnología en la entidad.	X		X		X		
17	Es necesario que la información que se intercambie dentro del entorno virtual debe estar bien protegida.	X		X		X		
18	La entidad tiene un sistema de protección de la información óptimo.	X		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

19	Un líder debe ser honesto, justo, coherente y que además debe realizar un seguimiento continuo aun cuando se dé mediante un ámbito virtual.	X		X		X		
20	Se siente confiado respecto de los procedimientos y forma de trabajar de sus compañeros y del líder de la entidad	X		X		X		
21	Con el liderazgo electrónico es más fácil establecer un equilibrio entre la vida laboral y la privada.	X		X		X		
22	Con un liderazgo convencional sería más difícil establecer un equilibrio entre la vida laboral y la privada.	X		X		X		
23	Un buen líder es aquel que apoya la diversidad tanto en entornos virtuales como en entornos presenciales.	X		X		X		
24	Existe un apoyo a la diversidad de procesos virtuales en la entidad.	X		X		X		

Observaciones de la variable 1 (precisar si hay suficiencia):

Sí hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Nidia Sarita Chumpitaz Napan

DNI: 40814955

Especialidad del validador: Maestra en Administración de Negocios

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente odimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, escueto, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteadosson suficientes para medir la dimensión

09 de mayo del 2022

Firma del Experto Informante

Variable 2: Gestión administrativa

N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
01	En la institución donde labora, se planifican las tareas y objetivos pertinentes.	X		X		X		
02	En la entidad, la gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos.	X		X		X		
03	La entidad aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras.	X		X		X		
04	La institución capacita al personal sobre los procedimientos a seguir para mejorar.	X		X		X		
05	La gestión establece apropiadamente las metas institucionales.	X		X		X		
06	La entidad planifica los recursos para alcanzar las metas.	X		X		X		
07	En la institución existe personal capacitado, para formular especificaciones técnicas y términos de referencia, con las exigencias requeridas.	X		X		X		
08	En la entidad es necesario el consenso para tomar decisiones, sobre las especificaciones técnicas de bienes y obras, o términos de referencia para servicios.	X		X		X		
09	Es importante la participación de los jefes de áreas, para elaborar las especificaciones técnicas de bienes y obras, o términos de referencia para servicios.	X		X		X		
10	Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral.	X		X		X		
11	La entidad efectúa las coordinaciones de las Actividades laborales.	X		X		X		
12	La institución propicia la integración de sus colaboradores.	X		X		X		
13	En la entidad el liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos.	X		X		X		
14	La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal.	X		X		X		
15	La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas.	X		X		X		
16	La institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos.	X		X		X		
17	La administración propicia que los colaboradores sientan identificación institucional.	X		X		X		
18	La entidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales.	X		X		X		
19	La entidad cuenta con un órgano de control.	X		X		X		
20	La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas.	X		X		X		
21	La institución realiza un inventario de sus bienes.	X		X		X		
22	La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda.	X		X		X		
23	La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores.	X		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

24	Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas.	X		X		X		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones de la variable 1 (precisar si hay suficiencia):

Sí hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Nidia Sarita Chumpitaz Napan

DNI: 40814955

Especialidad del validador: Maestra en Administración de Negocios

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

09 de mayo del 2022

Firma del Experto Informante



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CHUMPITAZ NAPAN**
Nombres **NIDIA SARITA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **40814955**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**
Fecha de Expedición **19/07/21**
Resolución/Acta **0441-2021-UCV**
Diploma **052-120320**
Fecha Matrícula **03/04/2019**
Fecha Egreso **09/08/2020**

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia: **Santiago de Surco, 28 de Mayo de 2022**



CÓDIGO VIRTUAL 0000754523


JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 28/05/2022 14:13:55-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Anexo 6. Autorización de la aplicación de los instrumentos

Carta de presentación



CARTA N°069-2022-JJMC-OSITRAN

A: **DANILO CAMPOS FLORES**
Jefatura de Contratos Aeroportuarios - OSITRAN

DE: **JUAN JOSÉ MAGUIÑA CORTEZ**
Supervisor de Inversiones II

ASUNTO: encuestas para elaboración de tesis de Maestría

Fecha: Chiclayo, 08 de agosto del 2022.

Estimado Danilo, actualmente estoy culminado mi maestría en Administración de Negocios (MBA), en la Universidad Cesar Vallejo, y estoy elaborando una tesis sobre El liderazgo electrónico y su relación con la gestión administrativa de los colaboradores de un organismo regulador en Lima, 2022, el mismo que tiene como objetivo determinar la relación entre ambas variables de estudio, para ello realice unas encuestas a IOs trabajadores del Organismo regulador, para poder sacar adelante mi proyecto, por tal motivo, solicito a Ud., permitirme continuar con esta investigación.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,



JUAN JOSÉ MAGUIÑA CORTEZ
Supervisor de Inversiones II
OSITRAN

Autorización



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

OSITRAN

Organismo Supervisor de la
Inversión en Infraestructura de
Transporte de Uso Público

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



Firmado por:
CAMPOS FLORES
Luis Danilo FAJ
20422080237
Motivo: Firma Digital
Fecha: 10/08/2022
15:28:37 -0500

Código de verificación: 820a 24e5 0959 1045 020b e930 d9ef

Oficio N°0150-2022-JCA-GSF-OSITRAN

Lima, 10 de agosto de 2022

Señor

JUAN JOSÉ MAGUIÑA CORTEZ

Pj. Las Ninfas 225 Urb. Villarreal

Chiclayo

Presente. -

Asunto : Encuestas y continuar con elaboración de Tesis sobre "El Liderazgo electrónico y su relación con la Gestión Administrativa de los colaboradores de un organismo Regulador en Lima 2022.

Referencia : Carta N° 069-2022-JJMC-OSITRAN

De mi consideración,

Me dirijo a usted con relación al documento de la referencia, mediante el cual como Alumno del Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo de la Maestría en Administración de Negocios MBA, viene desarrollando la Tesis sobre El liderazgo electrónico y su relación con la Gestión Administrativa de los colaboradores de un organismo Regulador en Lima 2022.

Al respecto, se autoriza a usted Ing. Juan Jose Maguiña Cortez, identificado con D.N.I 32403852 colaborador de esta institución a que realice unas encuestas a los trabajadores de este Organismo Regulador para la elaboración de su tesis antes mencionado y pueda continuar con su investigación que aportara a su desempeño laboral.

Atentamente,

DANILO CAMPOS FLORES

Jefe de Contratos Aeroportuarios

Elaborado por: Flor Campos

N.T.: 2022080237

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico firmado digitalmente, archivado por el OSITRAN, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://servicios.ositran.gob.pe:8443/SGDEntidades/login.jsp>

NT: 2022080237
Clave: dx5YC73



Página | 1 de 1

Calle Los Negocios 182, piso 2
Surquillo - Lima
Central Telefónica: (01) 500-9330
www.ositran.gob.pe

Visado por: MELGAREJO SANCHEZ
Avila Monica FAU 20420249045 soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 10/08/2022 14:49:01 -0500

Anexo 7. Confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad de la prueba piloto

Para el análisis de la prueba piloto, se aplicaron los instrumentos de recolección de datos a una cantidad de 50 colaboradores de un organismo regulador en Lima.

Puntuaciones del análisis de confiabilidad

Variable - liderazgo electrónico

Escala: ALL VARIABLES			
Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,968	48

En los resultados del análisis de confiabilidad de la prueba piloto correspondiente a la variable liderazgo electrónico, se obtuvo un puntaje de Alfa de Cronbach de 0,968; resultado que indica que los datos obtenidos tienen fiabilidad, por lo tanto, los instrumentos podrán ser aplicados a la muestra de la investigación.

Variable – gestión administrativa

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	24

En los resultados del análisis de confiabilidad de la prueba piloto correspondiente a la variable gestión administrativa, se obtuvo un puntaje de Alfa de Cronbach de 0,945; resultado que indica que los datos obtenidos tienen fiabilidad, por lo tanto, el instrumento podrá ser aplicado a la muestra de la investigación.

Variables liderazgo electrónico y gestión administrativa

Fiabilidad			
Escala: ALL VARIABLES			
Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,973	24

En los resultados del análisis de confiabilidad de la prueba piloto correspondiente a las variables de liderazgo electrónico y gestión administrativa, se obtuvo un puntaje de Alfa de Cronbach de 0,973; resultado que indica que los datos obtenidos tienen fiabilidad, por lo tanto, el instrumento podrá ser aplicado a la muestra de la investigación.

Base de datos

Variable – Liderazgo electrónico

SPSS RESULTADOS - LIDERAZGO ELECTRÓNICO 2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

7: Visible: 24 de 24

	Item_01	Item_02	Item_03	Item_04	Item_05	Item_06	Item_007	Item_08	Item_09	Item_10	Item_11	Item_12	Item_13	Item_14	Item_15	Item_16	Item_17	Item_18	Item_19	Item_20	Item_21	Item_22	Item_23	Item_24	var
1	4	4	2	3	3	2	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	3	2	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	2	2	2	2	3	4	3	4	3	4	3	
3	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	
4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	
5	2	3	4	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	
6	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	
7	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	
8	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	
9	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	
10	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	
11	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	
12	3	2	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	
13	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	
14	3	4	3	3	4	2	3	2	4	3	3	2	4	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	
15	3	2	4	2	3	2	4	3	2	3	2	2	3	2	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	
16	3	3	2	3	4	2	2	2	2	4	3	2	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	
17	3	3	3	4	2	2	3	4	4	3	3	2	4	4	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	
18	2	2	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	
19	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	
20	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	
21	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	
22	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	
23	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	
24	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	
25	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	
26	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	

Variable – gestión administrativa

SPSS RESULTADOS - GESTION ADMINISTRATIVA.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 24 de 24

	Item_01	Item_02	Item_03	Item_04	Item_05	Item_06	Item_07	Item_08	Item_09	Item_10	Item_11	Item_12	Item_13	Item_14	Item_15	Item_16	Item_17	Item_18	Item_19	Item_20	Item_21	Item_22	Item_23	Item_24	var
1	3	4	4	4	3	3	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	3	3	4	2	4	4	3	
2	4	2	4	4	4	3	2	2	4	2	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	2	3	3	
3	2	3	4	4	3	2	3	4	2	2	3	3	2	3	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	
4	2	4	4	2	4	2	3	3	2	3	2	4	2	4	4	3	4	2	3	3	5	4	5	5	
5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	
6	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	
7	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	
8	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	
9	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	2	4	3	3	
10	3	2	4	2	2	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	4	4	2	4	4	4	2	2	
11	3	4	3	4	2	2	4	2	3	2	2	4	4	2	2	2	4	4	2	2	4	2	3	3	
12	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	5	4	5	
13	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	4	2	2	4	3	3	5	4	4	5	
14	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	2	3	4	4	2	4	2	3	4	4	5	5	
15	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	
16	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	
17	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	2	4	
18	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	2	2	
19	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	3	3	
20	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	2	4	3	3	
21	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	4	2	3	
22	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	
23	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	
24	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	
25	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	
26	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	

*SPSS RESULTADOS - GESTION ADMINISTRATIVA.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

55 : Visible: 24 de 24

	Item 01	Item 02	Item 03	Item 04	Item 05	Item 06	Item 07	Item 08	Item 09	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	var
26	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	
27	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5
28	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	3	3	2	4	4	5	5	
29	3	4	2	2	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	5	
30	2	4	2	2	2	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	4	2	4	4	4	5	
31	2	2	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	2	4	4	5	5	5	
32	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
33	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	
34	3	3	4	2	2	2	3	3	4	3	4	4	2	2	3	2	4	3	4	2	4	5	5	5	
35	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	4	3	4	2	4	2	3	4	3	4	4	3	3	2	
36	2	4	3	3	4	4	4	2	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	2	3	4	3	4	2	
37	3	2	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	2	4	2
38	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	2	4	
39	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	
40	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	
41	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	2	
42	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	3	4	
43	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	2	3	
44	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	3	2	
45	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	
46	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	
47	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	
48	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
49	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	
50	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	

Confiabilidad de los datos

Para el análisis de los datos, se aplicaron los instrumentos de recolección de datos a una cantidad de 109 colaboradores de un organismo regulador en Lima.

Puntuaciones del análisis de confiabilidad

Variable - liderazgo electrónico

→ Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	109	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	109	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,964	24

En los resultados del análisis de confiabilidad de los datos correspondiente a la variable liderazgo electrónico, se obtuvo un puntaje de Alfa de Cronbach de 0,964; resultado que indica que los datos obtenidos tienen fiabilidad, por lo tanto, los instrumentos podrán ser analizados.

Variable – gestión administrativa

➔ **Escala: ALL VARIABLES**

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	109	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	109	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	24

En los resultados del análisis de confiabilidad de los datos correspondiente a la variable gestión administrativa, se obtuvo un puntaje de Alfa de Cronbach de 0,943; resultado que indica que los datos obtenidos tienen fiabilidad, por lo tanto, los datos podrán ser analizados e interpretados.

Variables liderazgo electrónico y gestión administrativa

→ Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	109	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	109	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,959	48

En los resultados del análisis de confiabilidad de la base de datos correspondiente a las variables de liderazgo electrónico y gestión administrativa, se obtuvo un puntaje de Alfa de Cronbach de 0,959; resultado que indica que los datos obtenidos tienen fiabilidad, por lo tanto, los datos podrán ser analizados e interpretados.

Variable – liderazgo electrónico

	Item 1	item 2	item3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24
1	4	4	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	4	2	3	3	4
2	2	2	2	4	2	4	3	4	2	3	3	4	2	2	2	3	4	3	3	2	3	2	4	4
3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	4
4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	2	2	4	4	3	2	3
5	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
6	1	3	2	2	3	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	3	3	1
7	3	4	4	5	3	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	5	3	3	5	3	5	4
8	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4
9	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1
10	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1
11	5	3	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5
12	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4
13	2	2	4	3	4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	4	2	3	4	2	2	3
14	3	3	1	2	1	3	1	1	2	3	1	1	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1
15	3	4	4	1	1	2	1	3	2	3	1	3	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	3	3
16	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	2	2	2	4
17	2	2	2	3	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4
18	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	5	3	3	5	5	4	3	4
19	5	5	4	3	5	5	4	3	3	5	4	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	5	4	4
20	4	3	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4
21	2	3	3	2	3	4	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4
22	3	5	3	5	3	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4
23	3	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
24	4	4	4	2	4	4	2	3	1	1	2	3	1	1	1	1	3	3	4	3	3	4	3	4
25	4	2	2	2	4	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	4	4	4	2	4	3	4	3
26	3	5	3	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	5	4	5	3	5
27	3	4	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	2	2

28	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2		
29	5	4	4	5	5	5	3	4	3	5	3	4	3	3	3	5	3	3	4	3	5	4	4	5		
30	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	4	2	3	3	2	3	2	2		
31	4	4	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	4	2	3	3	4		
32	2	2	2	4	2	4	2	4	4	2	3	4	2	3	4	3	4	3	3	2	3	2	4	4		
33	4	4	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	4		
34	4	4	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	2	2	4	4	3	2	3	
35	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	
36	1	3	2	2	3	3	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	3	3	1	
37	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	5	3	3	5	3	5	4	
38	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	
39	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	
40	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	
41	5	3	3	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	5	
42	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	
43	2	2	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	4	4	2	3	4	2	2	3	
44	2	2	3	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1
45	3	4	4	1	1	2	4	1	4	1	1	1	3	2	3	3	1	2	2	3	2	1	2	3	3	
46	3	3	2	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	
47	2	2	2	3	4	4	3	3	4	2	2	2	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	
48	4	4	4	4	5	5	4	3	3	5	4	4	4	4	2	4	4	5	3	3	5	5	4	3	4	
49	5	5	4	3	5	5	4	3	3	5	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	
50	4	3	4	4	4	2	4	2	3	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	
51	2	3	3	2	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	
52	3	5	3	5	3	5	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	
53	3	5	5	3	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
54	4	4	4	2	4	4	3	2	2	3	2	3	1	1	2	1	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4
55	4	2	2	2	4	2	3	4	3	4	1	1	1	2	2	2	4	4	4	4	2	4	3	4	3	
56	3	5	3	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	5	4	5	3	5	
57	3	4	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	2	3	3	2	2

58	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	
59	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	3	4	3	5	5	4	3	3	4	3	5	4	4	5	
60	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	2	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	2	2	
61	4	4	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	4	2	3	3	4	
62	2	2	2	4	2	4	2	4	4	2	3	4	2	3	4	3	4	3	3	2	3	2	4	4	
63	4	4	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	4	
64	4	4	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	2	2	4	4	3	2	3	
65	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
66	1	3	2	2	3	3	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	3	3	1	
67	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	5	3	3	5	3	5	4	
68	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	
69	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	
70	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	
71	5	3	3	4	5	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	5	
72	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	
73	2	2	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	4	4	2	3	4	2	2	3	
74	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	
75	3	4	4	1	1	2	4	1	4	1	1	3	2	3	3	1	2	2	3	2	1	2	3	3	
76	3	3	2	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	
77	2	2	2	3	4	4	3	3	4	2	2	2	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	
78	4	4	4	4	5	5	4	3	3	5	4	4	4	2	4	4	5	3	3	5	5	4	3	4	
79	5	5	4	3	5	5	4	3	3	5	4	3	3	5	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	
80	4	3	4	4	4	2	4	2	3	3	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	
81	2	3	3	2	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	
82	3	5	3	5	3	5	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	
83	3	5	5	3	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
84	4	4	4	2	4	4	3	2	2	3	2	3	1	1	2	1	3	3	4	3	3	4	3	4	
85	4	2	2	2	4	2	3	4	3	4	1	1	1	2	2	2	4	4	4	2	4	3	4	3	
86	3	5	3	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	5	4	5	3	5	
87	3	4	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	2	3	3	2	2

88	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2
89	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	3	4	3	5	5	4	3	3	4	3	5	4	4	5
90	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	2	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	2	2
91	4	4	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	4	2	3	3	4
92	2	2	2	4	2	4	2	4	4	2	3	4	2	3	4	3	4	3	3	2	3	2	4	4
93	4	4	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	4
94	4	4	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	2	2	4	4	3	2	3
95	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
96	1	3	2	2	3	3	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	3	3	1
97	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	5	3	3	5	3	5	4
98	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4
99	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1
100	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1
101	5	3	3	4	5	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	5
102	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4
103	2	2	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	4	4	2	3	4	2	2	3
104	3	3	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1
105	3	4	4	1	1	2	4	1	4	1	1	3	2	3	3	1	2	2	3	2	1	2	3	3
106	3	3	2	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4
107	2	2	2	3	4	4	3	3	4	2	2	2	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4
108	4	4	4	4	5	5	4	3	3	5	4	4	4	2	4	4	5	3	3	5	5	4	3	4
109	5	5	4	3	5	5	4	3	3	5	4	3	3	5	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4

Variable – gestión administrativa

	Item 1	item 2	item3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 07	Item 08	Item 09	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24
1	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	2	3	2	3	4	2	4	3	2	4	3	2	4	2
2	3	5	4	4	3	4	4	4	2	2	3	4	4	2	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3
3	4	4	5	5	3	3	4	4	5	3	5	5	3	4	4	3	5	4	3	5	5	3	5	3
4	5	5	4	3	4	3	4	3	3	5	3	5	4	3	2	5	5	4	4	4	3	5	5	5
5	2	2	4	3	3	4	3	2	2	2	2	4	4	2	4	2	3	3	4	3	4	2	3	2
6	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2
7	3	2	1	3	2	3	2	2	3	1	2	1	1	3	2	1	3	2	1	2	1	1	3	1
8	2	2	1	2	3	3	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	3	3	2	1	3	1	3	3
9	4	2	3	2	3	4	2	4	4	2	3	4	2	3	2	4	4	3	2	4	3	4	4	3
10	3	3	3	4	4	3	4	2	3	2	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4
11	3	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	4	5	3	3	3	5	4	5	3	4	3	5	5
12	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	3	5	5
13	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	1	2	4	3	3	2	2	3	4	2	4	2	2	2
14	3	3	3	4	2	3	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2
15	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	1	2	4	3	3	2	4	2	4	3	4	2	4	3
16	3	3	4	2	4	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3
17	3	3	5	4	3	5	4	4	4	3	5	5	3	4	3	3	4	4	3	5	3	3	4	5
18	4	4	4	4	4	2	4	3	2	2	4	2	3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	2	4
19	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	2	3	3	4	2	3	3	3	2	4	2	3	4
20	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1
21	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	3	3	2	3	5	4	3	3	3	3	5	4	4
22	4	5	3	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
23	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	3	3	4	4	5	5	4
24	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
25	4	4	3	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2
26	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	4	3	2	2	4	2	4	4

27	5	5	5	4	4	5	3	3	3	5	3	5	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	5	4
28	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2
29	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1
30	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	1	3	2	2	3	4	2	4	2	2	4
31	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	2	3	3	3	2	4	4	2	2	4	3	2	4	2
32	3	5	4	4	3	4	4	4	2	2	3	4	5	4	3	5	4	2	4	3	3	4	4	3
33	4	4	5	5	3	3	4	4	5	3	5	5	3	4	4	3	3	4	3	5	5	3	5	3
34	5	5	4	3	4	3	4	3	3	5	3	5	4	3	5	3	4	4	4	4	3	5	5	5
35	2	2	4	3	3	4	3	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	2	3	2
36	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2
37	3	2	1	3	2	3	2	2	3	1	2	1	3	3	3	3	1	1	1	2	1	1	3	1
38	2	2	1	2	3	3	2	1	2	1	2	1	3	3	3	1	3	2	2	1	3	1	3	3
39	4	2	3	2	3	4	2	4	4	2	3	4	2	2	4	3	2	3	2	4	3	4	4	3
40	3	3	3	4	4	3	4	2	3	2	4	2	2	4	3	2	2	3	4	4	4	3	3	4
41	3	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	3	3	5	3	4	3	5	5
42	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5
43	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1	1	2	3	3	1	4	2	4	2	2	2
44	3	3	3	4	2	3	2	1	1	1	1	1	2	4	4	4	2	1	2	3	3	2	2	2
45	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	2	2	4	3	4	2	4	3
46	3	3	4	2	4	2	3	2	3	3	2	2	2	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3
47	3	3	5	4	3	5	4	4	4	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	3	3	4	5
48	4	4	4	4	4	2	4	3	2	2	4	2	2	3	2	4	4	2	3	3	3	4	2	4
49	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	2	4	2	3	4	2	3	3	2	4	2	3	4
50	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1
51	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4
52	4	5	3	5	4	3	4	5	3	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4
53	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4
54	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2
55	4	4	3	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	3	2

56	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	2	4	2	2	4	2	4	4
57	5	5	5	4	4	5	3	3	3	5	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
58	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2
59	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1
60	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	3	2	2	4	3	2	4	2	4	2	4	
61	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	2	3	3	3	2	4	4	2	2	4	3	2	4	2
62	3	5	4	4	3	4	4	4	2	2	3	4	5	4	3	5	4	2	4	3	3	4	4	3
63	4	4	5	5	3	3	4	4	5	3	5	5	3	4	4	3	3	4	3	5	5	3	5	3
64	5	5	4	3	4	3	4	3	3	5	3	5	4	3	5	3	4	4	4	4	3	5	5	5
65	2	2	4	3	3	4	3	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	2	3	2
66	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2
67	3	2	1	3	2	3	2	2	3	1	2	1	3	3	3	3	1	1	1	2	1	1	3	1
68	2	2	1	2	3	3	2	1	2	1	2	1	3	3	3	1	3	2	2	1	3	1	3	3
69	4	2	3	2	3	4	2	4	4	2	3	4	2	2	4	3	2	3	2	4	3	4	4	3
70	3	3	3	4	4	3	4	2	3	2	4	2	2	4	3	2	2	3	4	4	4	3	3	4
71	3	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	3	3	5	3	4	3	5	5
72	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5
73	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1	1	2	3	3	1	4	2	4	2	2	2
74	3	3	3	4	2	3	2	1	1	1	1	1	2	4	4	4	2	1	2	3	3	2	2	2
75	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	2	2	4	3	4	2	4	3
76	3	3	4	2	4	2	3	2	3	3	2	2	2	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3
77	3	3	5	4	3	5	4	4	4	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	3	3	4	5
78	4	4	4	4	4	2	4	3	2	2	4	2	2	3	2	4	4	2	3	3	3	4	2	4
79	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	2	4	2	3	4	2	3	3	2	4	2	3	4
80	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1
81	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4
82	4	5	3	5	4	3	4	5	3	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4
83	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4
84	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2

85	4	4	3	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	3	2
86	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	2	4	2	2	4	2	4	4
87	5	5	5	4	4	5	3	3	3	5	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
88	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2
89	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1
90	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	3	2	2	4	3	2	4	2	4	2	2	4
91	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	2	3	3	3	2	4	4	2	2	4	3	2	4	2
92	3	5	4	4	3	4	4	4	2	2	3	4	5	4	3	5	4	2	4	3	3	4	4	3
93	4	4	5	5	3	3	4	4	5	3	5	5	3	4	4	3	3	4	3	5	5	3	5	3
94	5	5	4	3	4	3	4	3	3	5	3	5	4	3	5	3	4	4	4	4	3	5	5	5
95	2	2	4	3	3	4	3	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	2	3	2
96	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2
97	3	2	1	3	2	3	2	2	3	1	2	1	3	3	3	3	1	1	1	2	1	1	3	1
98	2	2	1	2	3	3	2	1	2	1	2	1	3	3	3	1	3	2	2	1	3	1	3	3
99	4	2	3	2	3	4	2	4	4	2	3	4	2	2	4	3	2	3	2	4	3	4	4	3
100	3	3	3	4	4	3	4	2	3	2	4	2	2	4	3	2	2	3	4	4	4	3	3	4
101	3	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	3	3	5	3	4	3	5	5
102	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5
103	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1	1	2	3	3	1	4	2	4	2	2	2
104	3	3	3	4	2	3	2	1	1	1	1	1	2	4	4	4	2	1	2	3	3	2	2	2
105	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	2	2	4	3	4	2	4	3
106	3	3	4	2	4	2	3	2	3	3	2	2	2	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3
107	3	3	5	4	3	5	4	4	4	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	3	3	4	5
108	4	4	4	4	4	2	4	3	2	2	4	2	2	3	2	4	4	2	3	3	3	4	2	4
109	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	2	4	2	3	4	2	3	3	2	4	2	3	4



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, QUINTERO RAMÍREZ LAURA PAMELA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "EL LIDERAZGO ELECTRÓNICO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS COLABORADORES DE UN ORGANISMO REGULADOR EN LIMA, 2022.", cuyo autor es MAGUIÑA CORTEZ JUAN JOSE, 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.

LIMA, 07 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
QUINTERO RAMÍREZ LAURA PAMELA DNI: 42480032 ORCID 0000-0002-1756-7498	Firmado digitalmente por: LQUINTERO el 15-08- 2022 17:04:01

Código documento Trilce: TRI - 0399554