



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## **ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Liderazgo transformacional y gestión administrativa en  
directivos de una universidad privada en Lima, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Administración de Negocios - MBA**

### **AUTORA:**

Guadalupe Huamani, Yesenia ([orcid.org/0009-0007-7968-9646](https://orcid.org/0009-0007-7968-9646))

### **ASESORES:**

Dr. Rodriguez Galan, Darien Barramedo ([orcid.org/0000-0001-6298-7419](https://orcid.org/0000-0001-6298-7419))

Dr. Lizandro Crispin, Rommel ([orcid.org/0000-0003-1091-225X](https://orcid.org/0000-0003-1091-225X))

### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelos y Herramientas Gerenciales

### **LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

A mi familia, amigos y maestros, a quienes ya no están entre nosotros que me impulsaron a continuar, a superarme y por su apoyo incondicional en esta etapa de mi vida académica.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por su cuidado, darme salud y fortaleza

A quienes han formado parte de esta investigación

Que contribuyeron con sus aportes y su valioso tiempo.

"La educación es el gran motor del desarrollo personal.

Es el arma más poderosa para cambiar el mundo".

Nelson Mandela.

# DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

## Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RODRIGUEZ GALAN DARIEN BARRAMEDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y gestión administrativa en directivos de una universidad privada en Lima, 2023", cuyo autor es GUADALUPE HUAMANI YESCENIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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, 17 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RODRIGUEZ GALAN DARIEN BARRAMEDO DNI: 20044257 ORCID: 0000-0001-6298-7419	Firmado electrónicamente por: DRODRIGUEZG el 12-08-2023 11:04:44

Código documento Trilce: TRI - 0597814



# DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

## **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, GUADALUPE HUAMANI YESCENIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y gestión administrativa en directivos de una universidad privada en Lima, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
GUADALUPE HUAMANI YESCENIA <b>DNI:</b> 40338562 <b>ORCID:</b> 0009-0007-7968-9646	Firmado electrónicamente por: YEGUADALUPEHUA el 16-08-2023 11:40:25

Código documento Trilce: INV - 1306667



# ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág
Tabla 1 Resultados descriptivos de liderazgo transformacional y gestión administrativa	23
Tabla 2 Resultados descriptivos de liderazgo transformacional y planeación	24
Tabla 3 Resultados descriptivos de liderazgo transformacional	24
Tabla 4 Resultados descriptivos de liderazgo transformacional y dirección	25
Tabla 5 Resultados descriptivos de liderazgo transformacional y control	26
Tabla 6 Pruebas de normalidad	27
Tabla 7 Contrastación de la hipótesis general	28
Tabla 8 Contrastación de la hipótesis específica 1	29
Tabla 9 Contrastación de la hipótesis específica 2	30
Tabla 10 Contrastación de la hipótesis específica 3	31
Tabla 11 Contrastación de la hipótesis específica 4	32

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en directivos de una universidad privada en Lima, 2023. La ruta metodológica fue de tipo básica, con diseño no experimental, descriptiva, correlacional, de corte transversal, con un método hipotético deductivo. La población de estudio estuvo conformada por 50 Trabajadores de la extensión administrativa de la Universidad privada en Lima y la muestra fue de tipo censal. De acuerdo con los resultados, se confirma la existencia de una alta correlación positiva ( $\text{sig.} = 0,000$ ;  $r = 0,760$ ), razón por la cual se acepta la hipótesis alterna. Así, se concluye que existe una relación de consecuencia relevante entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en directivos de una universidad privada en Lima, 2023. En este sentido, se recomienda a la universidad la creación de programas de desarrollo interno que permitan a los coordinadores o jefes incorporar las bondades del modelo de liderazgo transformacional traducido en un buen ambiente de trabajo que propicie el crecimiento profesional de los trabajadores.

**Palabras clave:** Dirección, gestión administrativa, liderazgo transformacional, organización, planeación.



## ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship between transformational leadership and administrative management in managers of a private university in Lima, 2023. The methodological route was of a basic type, with a non-experimental, descriptive, correlational, cross-sectional design, with a hypothetical deductive method. The study population was made up of 50 Workers of the administrative extension of the University private in Lima and the sample was of the census type. According to the results, the existence of a high positive correlation is confirmed (sig.= 0.000;  $r = 0.760$ ), which is why the alternative hypothesis is accepted. Thus, it is concluded that there is a relationship of relevant consequence between transformational leadership and administrative management in managers of a private university in Lima, 2023. In this sense, the university is recommended to create internal development programs that allow coordinators or bosses incorporate the benefits of the transformational leadership model translated into a good work environment that fosters the professional growth of employees.

**Keywords:** Direction, administrative management, transformational leadership, organization, planning.

## I. INTRODUCCIÓN

En tiempos en que la globalización acelera el desarrollo y difusión de las ideas y los modelos de educación superior, emerge el liderazgo como la esencia y componente de éxito de las universidades (Gómez, 2018 y Fong et al., 2019). A nivel internacional, en las instituciones universitarias del siglo XXI se aplican diferentes estilos de liderazgo: en Europa la gestión se orienta a la práctica del liderazgo transformacional con proyección internacional (Fernández y Villaverde, 2019; Barrios, 2019). Un estudio alemán evidenció que tener una buena gestión administrativa, reduce esta necesidad de inversión en un 44 % y reduce los costos en un 15% (Palovic, 2022).

En el marco latinoamericano, mientras en Colombia se hace presente el modelo de liderazgo transformacional mediante la aplicación de elementos del mismo tales como la influencia idealizada, la estimulación intelectual y la recompensa (González et al., 2020), en Chile el liderazgo identificado en los centros laborales es el transformacional con tendencia adhocrática (Pedraja et al., 2019), mientras que en las instituciones de Cuba destaca la aplicación de un liderazgo combinado entre el distributivo con perspectiva micropolítica y el transformacional (Del Salto, 2020). En tanto, en las universidades del Perú, un estudio analizó el liderazgo en cinco universidades del país, entre públicas y privadas, de la región sur del Perú. En ellas, los liderazgos predominantes fueron el autocrático, democrático y transformacional (Ganga et al., 2018; Guares y Limache, 2022).

Las universidades del mundo basan su modelo de gestión administrativa con poder en la academia, siendo la autonomía universitaria común para todas ellas (Gómez y Chávez, 2021). La gestión administrativa crea una marca continua de importancia en el personal que labora, tanto en la gestión como en el resultado y repercute directamente en su desarrollo y calidad de sistema (Hill, 2022 y Ramos, 2018). En relación, con las variables de estudio en las empresas del Perú, se tiene conocimiento que en correspondencia con los actuales momentos de la inserción de la internacionalización, la globalización y la era del conocimiento, sus esquemas tradicionalistas han ido variando, aunque en algunas persiste el modelo tradicionalista, burocrático y de gestión administrativa de servicio donde las relaciones interpersonales poco se

conectan con la comunidad y donde existe un bajo nivel de satisfacción de los consumidores, que no sintonizan con la eficacia del trabajo ofrecido y se refleja en los bajos logros que obtienen en los concursos organizados por el Ministerio de educación (SUNEDU, 2020).

En Lima, la institución universitaria tiene por objetivo la formación de profesionales aptos para desempeñarse en la presente sociedad cambiante, y en ella se observa una actitud de mediana capacidad de manejo del personal, poca estimulación y motivación en su personal, falta de interés por insertarse en las modernas prácticas de la gestión administrativa. Ante esta situación es importante y el considerar el liderazgo transformacional y su positivo predominio en el mejoramiento de la calidad de mandato del centro educacional. Es conveniente este estudio como un impulso para generar supuestos teóricos de liderazgo transformacional y gestión administrativa en una Universidad Privada en Lima, 2023.

Por lo que, del contexto antes presentado se suscita como problema general: ¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con la gestión administrativa en directivos de una universidad privada en Lima, 2023?, en cuanto a los problemas específicos se puede mencionar: ¿De qué manera se relacionan el liderazgo transformacional con cada una de las dimensiones de la gestión administrativa en directivos de una universidad privada en Lima, 2023?

En lo que respecta a la justificación desde la perspectiva teórica, el liderazgo transformacional y la gestión administrativa es fundamental en la mejora de la calidad educativa. Los líderes deben poseer habilidades comunicativas sólidas para transmitir de manera efectiva motivación e impulso al desarrollo positivo en la comunidad universitaria. En este sentido, existen diversas teorías y modelos de gestión basado en el liderazgo transformacional sustentan la importancia para impulsar los cambios necesarios en la organización (Chafloque et al., 2019). En cuanto a la justificación práctica, en el contexto actual, las universidades enfrentan diversos desafíos para ofrecer calidad en la gestión administrativa. Por lo tanto, es fundamental apoyar a los directivos en su desarrollo profesional, ofreciéndoles planes de formación y adiestramiento que les fortalece sus habilidades comunicativas, de liderazgo y gestión. De esta forma, se espera mejoren significativamente la eficacia en la

labor del liderazgo y gestión. Desde el criterio metodológico, la investigación permite conocer el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en una universidad privada en Lima y detectar sus falencias para su fortalecimiento. Entonces, el presente estudio procura generar herramientas que podrán ser utilizados en futuras investigaciones con características similares.

Seguidamente, el objetivo general del estudio es: Determinar la relación del liderazgo transformacional con la gestión administrativa en directivos de una universidad privada en Lima, 2023. Como objetivo específico se puede mencionar: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el liderazgo transformacional con cada una de las dimensiones de la gestión administrativa en directivos de una universidad privada en Lima, 2023.

La hipótesis general es: existe una correspondencia de consecuencia relevante entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en directivos de una universidad privada en Lima, 2023. En cuanto a las hipótesis específicas: El liderazgo transformacional se relaciona con cada una de las dimensiones de la gestión administrativa en directivos de una universidad privada en Lima, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se menciona las investigaciones internacionales que se pueden encontrar, en Venezuela, Pedraja et al. (2021) realizaron un estudio con la finalidad de estudiar las correlaciones entre liderazgo transformacional, saber innovativo y calidad en los centros de formación universitaria. El estudio fue cuantitativo, de tipo correlacional, empleando el cuestionario como instrumento aprobado por peritos en la materia con una fiabilidad de 0.877, aplicado a una muestra de 51 rectores. Analizados bajo la correlación de Pearson, resultando; la manera del liderazgo transformacional interviene de forma demostrativa (test  $t= 13,691$ ;  $p < 0,01$ ) sobre la cultura innovativa; siendo esta última una variable determinante de la calidad de las instituciones (test  $t= 3,264$ ;  $p < 0,01$ ), donde se concluye que el liderazgo transformacional contribuye positivamente, puesto que; genera más valoración en cuanto a la organización, motivación satisfacción y creatividad.

Por su parte, en El Salvador, Centeno (2019) efectuó un estudio con la finalidad de estudiar la correlación entre el conocimiento de la calidad de la gestión administrativa del rector y el nivel de responsabilidad profesional de los educadores de las instituciones del Salvador. Este estudio fue cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, empleando como instrumento la encuesta validada por expertos en el tema con una confiabilidad de 0.972, en una población de 91 docentes, utilizando la prueba de estadística de Pearson. Resultando que tiene un valor para la variable gestión administrativa de  $r$  de .682 y un nivel de significación  $p$  de .000, concluyendo que la calidad de gestión administrativa del rector es apreciada de forma positiva por los docentes con relación al compromiso laboral.

Asimismo, en Ecuador, Valdiviezo (2020) realizó una investigación con el objetivo de establecer la correlación que existe entre el liderazgo transformacional de los educadores con la calidad educativa de la institución Simón Bolívar, siendo el estudio cuantitativo con un enfoque descriptivo correlacional, empleando el cuestionario como instrumento certificado por técnicos en la materia con una confiabilidad de 0.992, en una muestra de 196 estudiantes, mediante las estadísticas de los ensayos de correlación de Spearman. Resultando que el rango de significancia computada es  $p < .05$  y

el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,929, por lo que se concluye que realmente hay una relación clara entre el Liderazgo Transformacional con la Calidad Educativa.

Por su parte, en México García et al. (2021) efectuaron un estudio con la finalidad de fijar el rango de liderazgo transformacional y su correlación con variables sociodemográficas y la práctica formativa de los profesores de una universidad. Fue de tipo cuantitativa con enfoque correlacional, utilizando el cuestionario como instrumento, comprobado por peritos con una confiabilidad de 0,97 en una población de 123 docentes, bajo el esquema de la correlación de Spearman, resultando que sí hay una correlación negativa entre las variables con una  $r = -0.2638$  y un valor de  $p = 0.051$ , por lo que se concluyó que se deben ejecutar acciones para fortificar el liderazgo transformacional en los educadores universitarios.

Del mismo modo, en México, Murillo (2019) realizó una investigación con la finalidad de explorar si existe correlación entre el estilo de liderazgo transformacional de directores y el grado de aceptación. El estudio fue cuantitativo de tipo descriptivo correlacional, empleando como instrumento la encuesta validada por especialistas en el tema con una confiabilidad mayor a 0.600, cuyos resultados bajo el estadístico de la correlación de Mardia, contaron con un resultado que las proporciones de acuerdo dominante en la guía ordenada, la Chi cuadrada (CMIN) 47.605, con un  $p$  valor: 0.048, por lo que se concluyó; es gran importancia la relación del liderazgo transformacional con la aprobación.

Por otra parte, en el ámbito nacional, Choque (2020) desarrolló un estudio con la finalidad de determinar en qué medida el liderazgo transformacional se entrelaza con la gestión administrativa en las instituciones educativas. Su investigación fue cuantitativa, de tipo correlacional descriptivo; empleando como instrumento de medición un cuestionario cuyos resultados fueron analizados por el sistema Statistical Package of Social Science (SPSS) en su versión 23.0 para comprobar la validez y confiabilidad usando el coeficiente de correlación de Spearman en una muestra de 397 docentes. Se demostró una relación tangible demostrativa entre las variables ( $\rho = 0,858$   $p = 0.000 < 0.05$ ), por lo que se concluyó que a escalas agudas de liderazgo

transformacional concurrirán rangos positivos de gestión administrativa en métodos, ordenación, orientación e intervención.

Por su parte, Pinto (2021) efectuó un estudio con la finalidad de establecer en qué grado el liderazgo transformacional se correlaciona con la gestión administrativa en las instituciones educativas. Este trabajo fue de tipo cuantitativo, contó con un diseño correlacional no experimental, usando el cuestionario como herramienta de recolección de datos, instrumento que fue validado por especialistas a través del alfa de Cronbach con una confiabilidad de 0,961 en una muestra de 100 docentes, mientras que la correlación se analizó mediante el RHO de Spearman.

También, Tananta (2022) realizó una investigación que tuvo como objetivo comprobar la correlación positiva entre liderazgo transformacional y gestión administrativa en una institución educativa. Este estudio fue cuantitativo, con un enfoque correlacional descriptivo, utilizando el cuestionario como instrumento, comprobado por especialistas mediante el alfa de Cronbach en una muestra de 142 usuarios. Obteniendo como resultado que en la primera variable el 72.5% de los encuestados constataron que es muy elevado; en cuanto a la segunda variable el 83.8% expresaron que también es muy alta, por lo que se concluyó que prevalece una correlación inmediata y efectiva entre las variables, porque tuvo un rango del Rho de Spearman igual a 0.435, valor que constituyó una relación efectiva disminuida y un Sig. (bilateral) igual a 0,000 (menor que) 0,05 comprobando que el ensayo realmente fue significativo entre las variables investigadas.

Asimismo, Mejía (2021) realizó una investigación con el objetivo de comprobar la correlación entre la gestión educativa y la manera de liderazgo transformacional de los directores de una Institución Formativa, es de tipo cuantitativo con un diseño correlacional, de tipo aplicada. Aplicando como instrumento el cuestionario que fue validado mediante la comprobación de especialistas con una confiabilidad de 0,99 en una muestra de 32 docentes; donde se emplea la correlación de Pearson. Resultando que se comprobó una alta relación positiva de 0.697 entre las variables, concluyendo que efectivamente hay una alta relación efectiva.

Barriga y Cortez (2021) realizaron un estudio con el objetivo de establecer la correlación entre la percepción del liderazgo transformacional y

la gestión del talento humano en los trabajadores de la administración de una universidad privada. Es de tipo cuantitativo, con un diseño correlacional descriptivo, teniendo el cuestionario como instrumento, aprobado por especialistas con una fiabilidad de 0,878, con una muestra de 44 trabajadores. Donde los resultados se analizaron usando el estadístico Pearson, teniendo como resultado el valor de correlación  $r = 0,752$ , significativo al nivel de  $p < 0,01$ , es decir; el 54,5% del personal administrativo muestra una apreciación regular del liderazgo transformacional, por lo que se concluye que realmente hay una correlación importante significativa entre la percepción del liderazgo transformacional y la gestión del talento humano.

A continuación, se describen las teorías sustantivas y generales de las variables de investigación.

Respecto al Liderazgo transformacional, los líderes cuya gestión se enmarca en este modelo son personas con la habilidad de atraer admiradores, estimulando su motivación, construyendo una cultura organización y un ambiente que favorece el cambio dentro de una organización (Lamka, 2020). Con este liderazgo se establecen conexiones interpersonales que incrementan el entusiasmo, la motivación y la moral de los seguidores y del mismo líder, porque se atienden las necesidades personales para que sean desarrolladas las capacidades personales a su máxima expresión (Hidalgo y Villagra, 2023). Es una relación que se construida entre el líder con su seguidor que permite potencializar sus capacidades, haciendo que el líder sea capaz de generar cambios en el comportamiento de una persona al promover el desarrollo de sus capacidades, incrementando su motivación y creando una madurez adecuada que le permita ir más allá de los propios intereses en búsqueda de un interés colectivo y llegar al cumplimiento de los objetivos de una empresa mediante la búsqueda de la excelencia personal (Peña, 2021). De manera que el liderazgo transformacional, es aquel en el cual una persona influye por medio de la relación interpersonal motivándola y estimulándola al constante desarrollo de sus potencialidades, transmitiéndole la visión colectiva organizativa que le brindara la madurez suficiente para adecuar su comportamiento para conseguir metas organizacionales

*Liderazgo entusiasta*, está referido a que la persona que influye en los demás se enfoca en tres aspectos específicos, que el seguidor se enfoque



adecuadamente a las metas propuestas, consiga seguridad en sí mismo y que toda meta se logre con calidad (Lamka, 2020). Este liderazgo está caracterizado por el fervor que transmite el líder a los colaboradores a su cargo para lograr los planes y proyectos planteados (López et al. 2022). Desde la óptica ontológica, se visualiza al líder por su entusiasmo, manteniendo un estado de ánimo agradable, vigoroso y alegre, enfocándose en lograr la meta con las actitudes correctas y considerando que se encuentra en el lugar adecuado para dar los frutos necesarios y que sus resultados serán extraordinarios (Sánchez et al. 2021). Por lo que este tipo de liderazgo no solo tiene sus seguidores, sino que impacta en la vida de ellos de tal manera, que promueve con el rompimiento de paradigmas obsoletos, creando una alineación con el propósito que tiene la persona y generando un adecuado estado de mano que produce el equilibrio personal del seguidor.

*Liderazgo empoderador*, está enfocado en promover la motivación y confianza suficiente para seguir los objetivos, de manera que, les transmite compromiso por las actividades realizadas haciendo que las personas se empoderen de las metas haciéndolas suyas (Lamka, 2020). Su característica se encuentra centrada en que es compartida la responsabilidad entre los seguidores, permitiéndoles crecer y dándoles la autonomía suficiente que favorezca en la eficiencia y la eficacia de la labor que se realiza (Calvosa y Ferreira, 2023). Brinda apoyo a los colaboradores de manera que les permite incrementar sus capacidades y habilidades, dándoles motivación para que realicen trabajos de forma independiente en pro de la meta y la estrategia que persigue la organización (Berrios et al. 2020).

Conforme con los autores citados, debe señalarse que, el liderazgo empoderador genera no solo cambios significativos en las personas, sino que se da una adecuada distribución del mando (o poder), permitiendo el crecimiento de las habilidades de las personas a través de la distribución de roles, que les permite apropiarse adecuadamente de lo aprendido y colocarlo en práctica; por supuesto, la comunicación es uno de los elementos característicos de todo buen liderazgo, y que al darse de forma adecuada el proceso comunicacional, conducirá a alcanzar los objetivos de la empresa en el marco de la confianza para realizar las actividades de forma independiente.

*Liderazgo triple impacto*, el liderazgo triple impacto forma parte de las estrategias organizacionales contemporáneas que buscan generar no aumentar las ganancias empresariales, sino, además incorporar dentro de sus objetivos producir un impacto favorable dentro de la sociedad, sin descuidar el ambiente y la rentabilidad (Lamka, 2020). El líder triple impacto va más allá del hecho de influir en la persona para que logre la rentabilidad de la empresa, tiene otros focos que atiende de forma simultánea, puesto que; su influencia estimula que se cuide el entorno donde se realicen las tareas laborales, creando una adecuada conciencia ambiental y, además favorece al contorno social local de múltiples formas (Tortolero et al., 2022). Las organizaciones que tienen a sus servicios estas guías no sólo se enfocan en el aspecto financiero, porque también atienden intereses sociales que busquen generar soluciones a problemáticas existentes, permitiendo que las personas que se relacionan con ella se identifiquen con las actividades que realizan, y además se promueve el cuidado del medio ambiente (Chaucono et al., 2022).

Debe precisarse, que el impacto triple de este liderazgo no solo está centrado en las metas organizacionales (económicas/financieras/internas), sino que su influencia se extiende a la sociedad porque al relacionarse con las diferentes problemáticas sociales locales existentes logra influir en el exterior de la organización (clientes/habitantes de la zona), generando efectos positivos que permiten crear aliados estratégicos que aportaran significativamente al unir esfuerzos en alcanzar metas en común, mientras que también atienden el medio ambiente donde realizan sus actividades, conllevándolos a que se dé un éxito grandioso dentro del contexto económico.

*Liderazgo de visión global*, el liderazgo global tiene un enfoque mucho más amplio que aquellos que están centrados en las situaciones locales, ya que tienen la dificultad de asumir retos que trascienden las fronteras enmarcados dentro de una sociedad global; su característica se encuentra en la comprensión del contexto visto de manera amplia y están definidos por la complejidad, tienen en claro aquellos factores que les permiten realizar cualquier tipo de actividad dentro de condiciones múltiples, interdependencia y flujo, que todas en conjunto generan un efecto multiplicador (Lamka, 2020). Este liderazgo es comúnmente empleado por personas que se encuentran en un escalafón de alta

dirección, o de aquellos en los que necesariamente deben realizar tareas de influencia global (Martínez y Aguilar, 2023). Este liderazgo logra la metamorfosis completa de una organización, puesto que se utilizan como recursos la tecnología de punta para llegar a cualquier parte e influir el crecimiento organizativo sin límites de fronteras, construyendo una cultura única flexible que produce rentabilidad y crecimiento tanto colectivo como individual desde el corto como a largo plazo (Di Paolo, 2023).

Debe señalarse que comúnmente este liderazgo es utilizado en multinacionales, que se ocupan de desarrollar el talento humano como un elemento indispensable dentro del liderazgo, al punto que se utiliza como criterio indispensable añadiéndole el rendimiento como factores a considerar para realizar la evaluación de sus líderes; donde cada líder debe ocuparse del crecimiento colectivo y vinculándolos a la responsabilidad de la organización dentro de un contexto global.

*Liderazgo Integral*, es definido como aquella capacidad intrínseca del líder para influir utilizando códigos morales rígidos, mientras que toda decisión tomada debe ser dirigida por los estándares éticos y valores inflexibles. Particularmente este líder se caracteriza por integrar toda información que recibe y transmite a sus iguales, superiores o seguidores para dinamizar de manera coordinada las acciones que deben llevarse a cabo (Lamka, 2020); está atento de las distintas dimensiones como lo es la interior, exterior, grupal e individual de los seguidores, para influir de forma positiva durante las diferentes modalidades que se presentan día a día para afrontarlas de manera organizada sin que se pierda el norte de la meta perseguida (Cardoso et al. 2023); él tiene la capacidad de atender las distintas áreas en la que se desenvuelve el ser humano, e influir para crear conciencia, estimular y producir la pasión de los miembros de su equipo para interconectarse con los procesos de cambios necesarios que deben afrontarse a fin de conseguir la meta de la organización (Novoa, 2020).

Con las contribuciones que han hecho los autores nos permite precisar que la dirigencia integral se ocupa de realizar la adecuada gestión de las distintas cualidades que en determinados momentos puedan estar contrapuestas, que debido al autoconocimiento que cada colaborador tiene de sí, es utilizado para influir de forma empática en la situación que se presenta,

logrando que se produzcan los cambios indispensables para alcanzar la meta, y que aunque, por una parte exista el arraigo a valores inflexibles y una elevada ética, ello no significa que no emplee la flexibilidad como herramienta para demostrar la eficiencia en su proceder dentro del marco del respeto, la responsabilidad y la comprensión.

Modelo de gestión administrativa, es la base que sostiene la actividad que realiza cualquier empresa, que debe ser bien dirigida para lograr el crecimiento empresarial, puesto que de lo contrario, se producirá un colapso que afectara de negativamente (Llerena y Lombardo, 2022); por ello, la gestión administrativa está integrada por un cúmulo de actividades y estrategias que benefician la empresa, procurando se incremente la competitividad y la productividad de la organización, en la que se realizan las distintas planificaciones, estrategias, coordinaciones y evaluaciones correspondientes que afectarán las operaciones realizadas por la empresa (Herrera, 2021). La gestión administrativa será eficaz en la medida que exista un adecuado nivel de comunicación que permita identificar aquellos factores que deben mejorarse para lograr mejores resultados (González et al. 2020). Toda gestión administrativa tiene el norte de lograr garantizar la satisfacción del cliente, por medio de una cadena de suministros acorde a la demanda y en la que se asegure el incremento continuo de la productividad; por lo que debe puntualizarse que esta comprende 4 factores elementales, que son realizar acciones de proyección, formación, orientación e inspección, que comúnmente son ejercidos por los directivos o ejecutivos (Becerra, 2022).

Entonces la gestión administrativa que se encuentra a cargo de los directivos o ejecutivos de una empresa, deben realizar las tareas tendientes a planificar y organizar el trabajo operativo, sin que descuiden que además, deben estar constantemente supervisando que sean realizadas las actividades operativas para asegurarse que se utilicen los recursos de forma adecuada, además de una comunicación eficaz. La práctica cotidiana permite que se visualice con claridad que todo directivo generalmente propone, elabora o establece distintas normas y procedimientos que deben ser cumplidas a cabalidad, puesto que ellos tienen la responsabilidad de dirigir estratégicamente la empresa; así que la forma como se realice la gestión administrativa de suma importancia, puesto que, es en ese escenario donde

ocurren múltiples tomas de decisiones que pueden afectar o mejorar la productividad de la empresa.

*Planeación*, consiste en que se realice la definición específica de las metas y objetivos que deben perseguirse, asignando los recursos a utilizar y definiendo las distintas actividades que deben realizarse durante determinado tiempo (Herrera, 2021). Lo que implica que se estime como serán las condiciones y circunstancias futuras, tomando las decisiones inherentes a las tareas que deben realizar todos los que se encuentran bajo su responsabilidad (Girao, 2020); esta actividad está compuesta por tres niveles diferenciados, en primer lugar la planificación estratégica destinada a programar metas que deben ser alcanzadas en el largo plazo por la empresa; segundo, la planificación táctica, que se encarga de traducir esos planes estratégicos por medio de acciones concretas que conducirán al logro del objetivo propuesto dentro del corto plazo; y tercero, la planificación operativa, donde queda especificado cada acción que debe realizar cada unidad para conseguir las metas (Pin., Coque y Palacios, 2019; Quesada, 2023). La planificación es sin lugar a dudas el primer paso que debe realizarse en la gestión administrativa, para establecer con claridad el norte que debe seguirse, y que de allí se desprendan las distintas actividades que deben realizar cada trabajador para lograr los objetivos propuestos.

*Organización*, radica en construir una estructura en la que se realice la distribución de los distintos recursos (materiales, humanos, tecnológicos etc) a los fines de materializar la labor que desarrollarse y posibilitar que se alcancen los objetivos que fueron planificados (Herrera, 2021). Esto implica que los que dirigen presten atención a la estructura que existe, y que puedan plantearse la posibilidad de reorganizarla para que se dé adecuadamente una relación entre los puestos y quienes lo ocupan, vinculándolos con la dirección estratégica que posee la organización, a quienes se les destinen distintos recursos que posibiliten el logro de las metas trazadas (Arroyo, 2023; Roldán y Arelovich, 2023). Organizar no es una tarea sencilla dada las incertidumbres y ambigüedades que rodean la actualidad, requiere de dedicación, utilizando la intelectualidad y el sentido común para que la empresa funcione correctamente, para evitar tener un ambiente caótico que sería muy perjudicial (Avellán y Avellán, 2023).

*Dirección*, consiste en que las actividades sean ejecutas en coherencia con las estrategias establecidas, que permita unir los esfuerzos y destinarlos a los objetivos por medio de un liderazgo eficiente que se encargue de motivar, estimular e influir sobre los trabajadores con una comunicación adecuada (Herrera, 2021; Valdivieso, 2021). De manera que, la dirección de la operatividad es significativa, con la cual deben verificarse que se cumplen las tareas en armonía con lo planificado (Díaz y Pérez, 2020); en otras palabras, consiste en destinar los esfuerzos laborales al objetivo que se planifico (Gutiérrez et al., 2019). Esta conforma características importantes del trabajo administrativo que no puede descuidarse y que esta actividad debe realizarse con una adecuada comunicación, que permita que todos los intervinientes conozcan al detalle lo que deben realizar, para que los esfuerzos realizados lleven al objetivo que se quiere lograr.

*Control*, es ejercido para constatar que se están cumpliendo las tareas conforme a los parámetros y en alineación con las estrategias planeadas, a fin de que se realice a tiempo cualquier corrección y se eviten perdidas, ello implica que se evalúe de forma constante las actividades durante el momento que se realizan para que se pueda detectar cualquier anomalía y tomar la decisión a que hubiere lugar (Herrera, 2021). En esencia, esta función tiene el propósito de realizar la regulación del trabajo que se está realizando por medio de la supervisión continúa, medir el compromiso y la labor de los colaboradores y observar la producción, lo que producirá unos resultados que permitirán retroalimentar la planificación realizada (Pérez et al., 2021). En pocas palabras, asegúrese que todo funciona correctamente dentro de la empresa (Márquez, 2021), comparándose con las metas que han sido planificadas para medir su cumplimiento y tener unos resultados que nutrirán la consiguiente planificación atendiendo las particularidades que surjan (Reyes et al. 2020). El control consiste en vigilar o supervisar en tiempo real que sea cumplida la planificación y en caso de detectar alguna anomalía o irregularidad tomar las decisiones pertinentes. En definitiva debe señalarse, que los líderes cumplen un rol esencial dentro de toda organización ya que ellos posibilitan su cohesión, estimularán adecuadamente lograr el objetivo planteado; y además, toda gestión administrativa implica que aquellas personas que ocupan cargos de dirección sepan cómo transmitir la información a los trabajadores y actúen

como líderes, para influir adecuadamente y se pueda alcanzar la meta de la empresa.

Respecto a la teoría general se puede mencionar en el año 1978 Burns acuñó el concepto de liderazgo transformacional, teniendo como base el contexto sociopolítico que está ocurriendo en esa época por el comportamiento de los grandes estadistas; luego se realizan sus aportes respecto al concepto, donde se indica que debía comprenderse el liderazgo transformacional desde la dimensión idealizada, estimulación del intelecto, la motivación y considerar al individuo. Luego surgieron otros autores que sostenían que el liderazgo transformacional se correlaciona fuertemente lo que implica la construcción de un orden superior (Lamka, 2020). En ella el líder debe ser un modelo que las personas deben seguir por las acciones que este tiene con su subordinado, logrando su respeto y la confianza del equipo; al motivar el líder incentiva el cambio de comportamiento de forma estratégica, compartiendo una comunicación asertiva con la que les transmite los objetivos propuestos dentro de la organización y enseñando los lineamientos que deben seguir. Respecto al aspecto intelectual, todo líder debe tener la capacidad de estimular que se desarrolle el equipo, fomentando la innovación, creatividad y pensamiento independiente tras la aplicación de una estrategia debidamente planificada (Londoño, 2022); con ello el líder promueve que se desarrollen de forma continua todos los miembros del equipo, logrando generar enormes cambios en las actitudes, en el desempeño del equipo y en el aspecto profesional.

La teoría de la autodeterminación propuesta por Ryan e Deci, fundamenta el liderazgo transformacional, al abordar la motivación de las personas por medio de realizar la evolución de los recursos que posee una persona en su personalidad, para generar una regulación de índole conductual (Tomé y Mendonça, 2020). Debe comprenderse la autodeterminación como un conjunto de comportamientos y habilidades humanas que generan transformaciones profundas en las personas, caracterizado por la autonomía personal y la autorregulación que es producida por el empoderamiento y produce la autorrealización; esta motivación influida por el líder va a satisfacer necesidades psicológicas que conducen a que todo individuo se comprometa voluntariamente en asumir las

tareas y compromisos con la organización que producen bienestar en el ambiente laboral, que al estar integrado y comprometido en las actividades laborales lo hará sentirse parte del equipo de trabajo, permitiendo una elevada adaptación, su aprendizaje constante y el desarrollo cognitivo (Chávez et al., 2022).

Por otra parte, el medio legendario y general donde también surge la teoría de la administración para los inicios del siglo XX; debe destacarse que las bases de ella se produjeron de forma lenta en la medida que el ser humano tuvo la necesidad de cooperar con otro a los fines de poder lograr su subsistencia, porque no se era posible realizarla por sí mismo.

Las referencias que se tienen de esta teoría tuvieron lugar en la década de los 60, donde el creador de la máquina de vapor fue James Watt Boulton, así como la máquina para rehilar elaborada por Jaime Hergreaves que impactaron la forma de producción, y generando la revolución industrial que condujo en enormes cambios socio-comerciales durante esa época. A inicios del siglo XX, entre 1856 y 1915 Frederick Winslow Taylor planteo la Teoría de la administración científica, y casi simultáneamente Henry Fayol también plantea la Teoría Clásica de la administración entre 1841 y 1925. Taylor buscó que fuera aumentada la fabricación por medio del incremento de la eficiencia de los trabajadores en la productividad y con la utilización del procedimiento especializado, su obra desarrolla 4 aspectos elementales que permiten que se tenga un mayor rendimiento en el trabajo y que sean ahorrado materiales, los cuales convergen en que debe existir una adecuada planificación, preparación, control y ejecución donde sean distribuidas las responsabilidades y roles laborales.

Posteriormente, la estructura que provenía de la escuela clásica fue perseguida por Mary Parker Follet y Chester Barnard, quienes le agregan otras características; construyendo con ello para los años 1920 la Teoría de las Relaciones Humanas, la cual enfoca que la administración a atender el comportamiento humano, con la que se plantea la necesidad que la empresa posea un líder que sea quien se encargue de tomar las decisiones y buscar soluciones en las problemáticas que surgen entre trabajadores y administradores. Del mismo modo, Chester Barnard promueve la Teoría de la vida organizacional, en la que se visualiza a toda organización como un



sistema social que puede alcanzar metas, manteniendo su eficiencia y a su vez satisfaciendo las necesidades de los empleados, cuyo enfoque se centra en el comportamiento que tiene la persona que labora dentro de una organización, atendiendo a dos aspectos específicos: analizar el trabajo y atender la adaptación del trabajador dentro del medio laboral.

Por último, la teoría del desarrollo organizacional, que surge para 1962 en Estados Unidos, por la labor realizada por un grupo de científicos, dentro de los que destacan Warren Bennis, Edgar Schein, Robert Blake y Jane Mouton; la esencia de su teoría fue enfocarse en el desarrollo planeado de la organización, contrayendo varias opiniones alrededor de la correspondencia que ocurre con un sujeto, la ordenación y el ambiente; de acuerdo a esa teoría, todo cambio que se realiza dentro de una organización debe ser producto de una adecuada planificación previa, en la que se controle el proceso de forma sistemática y organizada. Con la cual se introduce una compleja filosofía administrativa que se enfoca en la manera como cada individuo piensa, interactúa y se desenvuelve en la organización, y por otro lado, se emplea una estrategia educativa para formar a los asociados de la empresa, que les permita reconocer las distintas problemáticas para conseguir soluciones, estimulando una adecuada comunicación y que se mantenga un adecuado compromiso por todos, generando una relación colaborativa y del trabajo en equipo para renovarse e incrementar la efectividad.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**3.1.1. Tipo de investigación:** este estudio es básico o también conocido puro o teórico, consiste en realizar una investigación con la intención de obtener más comprensión sobre un fenómeno en particular sin la intención de interferir en él (Hadi et al., 2023; Romero et al., 2021).

#### 3.1.2. Diseño de investigación:

- Es un estudio no experimental, el cual no contempla una variable independiente. Al contrario, el indagador examina el entorno donde se desenvuelve la investigación; donde la estudia para conseguir información.
- La investigación es descriptiva; los estudios descriptivos son los que se encargan de establecer todas las particularidades pertenecientes a la población a estudiar. Este método está orientado en investigar el “qué” de la población más que en el “por qué”, es decir; intenta representar la esencia de una porción estadística, sin determinar las causas que origina este fenómeno.
- Es correlacional, el propósito de los estudios correlacionales es crear estadísticas entre indicadores o fenómenos, pero no conduce directamente a la identificación de relaciones causa-efecto entre ellos (Hadi et al., 2023; Romero, et al., 2021).
- De corte transversal, hace referencia al prototipo de investigación observacional que estudia estadísticas de variables compiladas en un determinado lapso de un muestreo de la población. Asimismo, es conocido como estudio transversal o estudio de prevalencia.
- El método es hipotético deductivo; se emplea para referirse al procedimiento comprobado, el cual se fundamenta en la fase de inducción-deducción-inducción y, así corroborar, probar o refutar hipótesis (Hadi et al., 2023; Romero et al., 2021).

### 3.2. Variables y operacionalización

#### *Variable 1: Liderazgo transformacional*

- **Definición conceptual**, es una forma de guiar, alentar, inculcar e inspirar a los trabajadores a transformar y cambiar para ayudar a desarrollar y alcanzar las metas y el triunfo de la organización (Lamka, 2020).
- **Definición operacional**, la variable cuenta con cinco dimensiones propuestas por Lamka (2020), liderazgo entusiasta, liderazgo empoderador, liderazgo trile impacto, liderazgo de visión global, liderazgo Integral. Todas las dimensiones cuentan con indicadores, estas serán medidas utilizando escala de Likert.
- **Indicadores son** estimulación al cambio, alineación al propósito, legado de vida, confianza, compromiso, pasión, clientes, colaboradores, sociedad, tecnología, cultura organizacional
- **Escala de medición** es tipo Likert con alternativas 1. Nunca, 2. Casi Nunca, 3. A veces, 4. Casi Siempre, 5. Siempre

#### *Variable 2: Gestión administrativa*

- **Definición conceptual**, es definida como la base de cualquier negocio y si se maneja bien dentro de la organización crecerá, por el contrario, colapsará si se maneja mal, es importante considerar las funciones básicas de la gestión administrativa (Herrera-Sánchez, 2021).
- **Definición operacional**, el constructo contiene 4 extensiones Herrera-Sánchez (2021), planeación, organización, dirección, control. Todas las dimensiones cuentan con indicadores, estas serán calculadas empleando la escala de Likert.
- **Indicadores son:** fijación de objetivos, desarrollo de estrategias, toma de decisiones, relaciones de autoridad, cultura organizacional, descripción de funciones, análisis de puestos, comunicación efectiva, liderazgo, motivación, equipo de trabajo, retroalimentación, control preventivo, auditoria
- **Escala de medición** es tipo Likert con alternativas 1. Nunca, 2. Casi Nunca, 3. A veces, 4. Casi Siempre, 5. Siempre

### 3.3. Población, muestra y muestreo

**3.3.1. Población:** es una colección de sujetos o compendios de los que se quiere hacer algún tipo de pesquisa. En la investigación científica, es un conjunto de personas o factores que tienen particularidades diferentes de los que se quiere obtener conclusiones (Hadi et al., 2023; Romero et al., 2021). En este estudio la población es finita debido a que tiene un número finito y conocido de individuos o elementos (Hadi et al., 2023; Romero et al., 2021). Es decir, cuenta con 50 trabajadores de la extensión administrativa de la Universidad privada en Lima.

- **Criterios de inclusión:**
  - Trabajadores tanto mujeres como hombres
  - Trabajadores en el rango de edad, entre 18 y 50 años
  - Trabajadores que se encuentren en el centro laboral
  - Trabajadores que no se encuentren enfermos
  - Trabajadores que firmen el consentimiento informado
  - Trabajadores que se quieran hacer partícipes del estudio
  
- **Criterios de exclusión:**
  - Trabajadores mayores de 51 años
  - Trabajadores que no se encuentren en el centro laboral
  - Trabajadores que se encuentren enfermos
  - Trabajadores que no certifiquen aprobación reseñado
  - Trabajadores que no quieran formar parte del estudio

**3.3.2. Muestra:** es un grupo de individuos o elementos seleccionados de la población que se estudia (Hadi et al., 2023; Romero, et al., 2021). La muestra representa a la población, y se hacen conclusiones o generalizaciones sobre la población referenciándose en las resultas recabadas de la muestra. Por tanto, la investigación cuenta con una muestra de tipo censal, Es decir, 50 Trabajadores del espacio administrativo de la Universidad privada en Lima.

**3.3.3. Muestreo:** no probabilístico, es la elección de las partes vistas en concordancia con los criterios elegidos por el investigador (Hadi et al., 2023; Romero et al., 2021).

**3.3.4 Unidad de análisis:** un trabajador del espacio administrativo de la Universidad privada en Lima

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La encuesta es la técnica para el presente estudio, que es la recolección de datos mediante un procedimiento de interacción, donde la consultada contesta a las preguntas planteadas por el entrevistado, las cuales son previamente planificadas en base a las dimensiones investigadas (Hadi et al., 2023; Romero et al., 2021). El cuestionario es el instrumento de recolección de información; el cual es un registro que consiste en un conjunto de interrogantes que deben ser preparadas y organizadas de manera consistente, ordenadas y estructuradas de acuerdo con un plan específico, de manera que se obtengan todos los datos de incumbencia con el fin de contestar las preguntas que emergen del estudio (Hadi et al., 2023; Romero et al., 2021).

La validez de un diseño de investigación está relacionada con su grado rastrear y generalizar los resultados de la investigación (Hadi et al., 2023; Romero et al., 2021). En este sentido, se determinó la validez a través del criterio de tres especialistas en la materia (Anexo 6). Asimismo, la fiabilidad, se determinó mediante el Alfa de Cronbach, luego de aplicar el cuestionario a una población piloto cuyas peculiaridades son equivalentes a la investigación.

En la investigación se empleó una población piloto con cualidades idénticas para probar la fiabilidad del instrumento. Para ello se consideró una encuesta dirigida a 15 colaboradores en una universidad con las mismas características que en el estudio, como se describe abajo. En tal sentido, para medir la confiabilidad del instrumento de la variable liderazgo transformacional se aplicó la prueba piloto de 13 ítems a una

población de 15 colaboradores se tuvo un alfa de Cronbach de 0.908, lo que implica una favorable confiabilidad.

En la valoración de la confiabilidad de la herramienta cuya variable es gestión administrativa. La información arrojada de la prueba piloto que consto de 14 ítems, aplicada a los 15 colaboradores con propiedades similares a las del estudio, resulto un alfa de Cronbach de 0,902, por lo que el resultado obtenido muestra una buena confiabilidad (Anexo 7).

### **3.5. Procedimientos**

Al iniciar la investigación la investigadora seleccionó el autor principal para las variables liderazgo transformacional y gestión administrativa para dar respuesta al problema de investigación, por tanto, procedió a realizar la matriz de operacionalización de variables, matriz de consistencia para redactar la realidad problemática iniciando desde el contexto internacional, América Latina, nacional y local.

Luego, investigó los antecedentes de la investigación, teoría general y sustantivas para dar sustento teórico a la investigación. Seguidamente, desarrollo los aspectos metodológicos del estudio y procedió a redactar el cuestionario, este lo envió a profesionales calificados a fin de realizar la validación de contenido. Se realizó un formulario en Google con el propósito de enviar el enlace mediante WhatsApp para que la población piloto respondas las preguntas y así determinar a la confiabilidad. Finalmente, realizó la extracción de los datos en Excel y luego se procesó utilizando el paquete estadístico SPSS.

### **3.6. Método de análisis de datos**

La investigadora enviará formulario en Google con el propósito de enviar el enlace mediante WhatsApp a la muestra de estudio, realizará la extracción de la información utilizando el Excel y luego procesará la información mediante el SPSS; las pesquisas recabadas se analizarán a través del esquema descriptivo e inferencial, mostrando los datos mediante gráficas y comprobar las hipótesis del estudio.

### **3.7. Aspectos éticos**

Esta investigación se adapta a los códigos de ética establecidos en el reglamento del Consejo Universitario N° 0340-2021/UCV de la Universidad César Vallejo. Así como cuenta con la aplicación de la norma APA 7 en todo el documento, realizando el correcto citado y paráfrasis respetando la propiedad intelectual de la revisión de la literatura. De igual manera, será anónima y protegida la identidad de los encuestados con la finalidad de que emitan la opinión imparcial y libre beneficiando los propósitos de la investigación. Los encuestados, participarán de forma libre y voluntaria, sin recibir beneficio económico.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Resultados Descriptivos

Se hace un análisis descriptivo de las variables liderazgo transformacional y gestión administrativa, así como la presentación de los resultados relacionados con los datos de la muestra

**Tabla 1**

*Resultados descriptivos de liderazgo transformacional y gestión administrativa*

			Gestión administrativa			
			Deficiente	Regular	Eficiente	Total
Liderazgo Transformacional	Malo	n	7	8	0	15
		%	14,0%	16,0%	0,0%	30,0%
	Regular	n	3	11	12	26
		%	6,0%	22,0%	24,0%	52,0%
	Bueno	n	0	2	7	9
		%	0,0%	4,0%	14,0%	18,0%
Total		n	10	21	19	50
		%	20,0%	42,0%	38,0%	100,0%

En la Tabla 1, se expone que el 30% de los colaboradores encuestados indicaron que existe un nivel malo del liderazgo transformacional, de igual manera un 52% manifestaron un nivel regular, por último, se visualiza que un 18% de los participantes señalaron un nivel bueno. Por otro lado, se constata que un 20% de los colaboradores perciben que hay un nivel deficiente de gestión administrativa; seguidamente el 42% observan un nivel regular. Finalmente, el 38% afirman que hay un nivel eficiente. Detallando los resultados del cruce de las variables, se precisa que el 14% de los trabajadores sostienen que hay un nivel malo de liderazgo transformacional y por tanto categorizan como deficiente la gestión administrativa; así mismo, se describe un 22% de liderazgo transformacional de nivel regular, lo que implica que la gestión administrativa sea regular. Para concluir un 14% de los participantes tuvieron un nivel bueno liderazgo transformacional y en esa misma proporción presentan un nivel eficiente de gestión administrativa.



**Tabla 2***Resultados descriptivos de liderazgo transformacional y planeación*

			Planeación			
			Deficiente	Regular	Eficiente	Total
Liderazgo Transformacional	Malo	n	10	5	0	15
		%	20,0%	10,0%	0,0%	30,0%
	Regular	n	6	16	4	26
		%	12,0%	32,0%	8,0%	52,0%
	Bueno	n	0	9	0	9
		%	0,0%	18,0%	0,0%	18,0%
Total	n	16	30	4	50	
	%	32,0%	60,0%	8,0%	100,0%	

Se describe en la Tabla 2, que el 32% de los trabajadores consideraron deficiente la planeación; en tanto, un 60% lo aprecian de nivel regular y el 8% lo indicaron como eficiente. En el estudio de la diagonal principal, se observa que el 20% de los colaboradores perciben como malo al liderazgo transformacional y por este motivo es malo su planeación en esa proporción. Del mismo modo, se visualiza un 32% de nivel regular al liderazgo transformacional y por lo tanto su planeación es regular. Finalmente, no se tienen niveles buenos de liderazgo y gestión administrativa.

**Tabla 3***Resultados descriptivos de liderazgo transformacional y Organización*

			Organización			
			Deficiente	Regular	Eficiente	Total
Liderazgo Transformacional	Malo	n	7	8	0	15
		%	14,0%	16,0%	0,0%	30,0%
	Regular	n	8	9	9	26
		%	16,0%	18,0%	18,0%	52,0%
	Bueno	n	0	2	7	9
		%	0,0%	4,0%	14,0%	18,0%
Total	n	15	19	16	50	
	%	30,0%	38,0%	32,0%	100,0%	

En el análisis de la Tabla 3, muestra que el 30% de los participantes expresaron un nivel deficiente en la organización; así mismo, un 38% resaltaron un nivel regular y el 32% reflejaron un nivel eficiente. En el estudio de los resultados de la diagonal principal, se constata que un 14% de los trabajadores destacaron un nivel malo de liderazgo transformacional y por lo tanto su organización es mala en esta misma cifra. Luego, se tiene un 18% de nivel regular en el liderazgo transformacional lo que ocasiona que la organización sea regular. Para terminar, hay un 14% de los trabajadores que perciben el liderazgo transformacional de nivel bueno y por este motivo su organización es eficiente.

**Tabla 4**

*Resultados descriptivos de liderazgo transformacional y dirección*

			Dirección			
			Deficiente	Regular	Eficiente	Total
Liderazgo Transformacional	Malo	n	13	2	0	15
		%	26,0%	4,0%	0,0%	30,0%
	Regular	n	3	13	10	26
		%	6,0%	26,0%	20,0%	52,0%
	Bueno	n	0	5	4	9
		%	0,0%	10,0%	8,0%	18,0%
Total	n	16	20	14	50	
	%	32,0%	40,0%	28,0%	100,0%	

Se demuestra en la Tabla 4, que el 32% de los encuestados consideraron la dirección como deficiente, por otro lado, un 40% indicaron un nivel regular y el 28% lo destaca de nivel eficiente. Trazando los resultados de la diagonal principal, se observa que un 26% de los trabajadores ven como malo el liderazgo transformacional y por tanto su dirección es de nivel malo. Cabe destacar, que un 26% de los empleados perciben de nivel regular el liderazgo transformacional lo que significa que su dirección sea regular. Por último, un 8% de los trabajadores consideran como bueno el liderazgo transformacional lo que evidencia que es eficiente en la dirección.

**Tabla 5***Resultados descriptivos de liderazgo transformacional y control*

			Control			
			Deficiente	Regular	Eficiente	Total
Liderazgo Transformacional	Malo	n	6	8	1	15
		%	12,0%	16,0%	2,0%	30,0%
	Regular	n	3	14	9	26
		%	6,0%	28,0%	18,0%	52,0%
	Bueno	n	0	4	5	9
		%	0,0%	8,0%	10,0%	18,0%
Total	n	9	26	15	50	
	%	18,0%	52,0%	30,0%	100,0%	

Se observa la Tabla 5, la cual muestra que el 18% de los participantes expresaron un nivel deficiente en el control; del mismo modo, un 52% lo señalan como de nivel regular y un 30% lo percibieron de nivel eficiente. En el estudio de los resultados de la diagonal principal, se constata que un 12% de los trabajadores ven el liderazgo transformacional de nivel malo y por tanto su control es de nivel deficiente. Posteriormente, se tiene un 28% de nivel regular en el liderazgo transformacional lo que conlleva que el control sea regular. Finalmente, existe un 10% de los trabajadores que perciben de nivel bueno el liderazgo transformacional y por esta misma razón su control es eficiente.

## 4.2 Resultados inferenciales

### Prueba de normalidad

H<sub>0</sub>: Los datos muestran una distribución normal

H<sub>a</sub>: Los datos no muestran una distribución normal

Reglas de aceptación

Sig. < 0.05, afirma la H<sub>a</sub>, los valores no muestran normalidad, por tanto, se usa correlación de Spearman.

Sig. > 0.05, afirma la H<sub>0</sub>, los valores muestran normalidad, se usa correlación de Pearson.

**Tabla 6**

*Pruebas de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Transformacional	,926	50	,004
Gestión administrativa	,934	50	,008
Planeación	,930	50	,005
Organización	,829	50	,000
Dirección	,918	50	,002
Control	,837	50	,000

Se representa en la tabla 6, el estudio de la normalidad, la cual señala una muestra de 50, por ser igual a 50, se revisa con el estadístico Shapiro-Wilk. Así pues, la significancia obtenida muestra valores menores a 0,05; lo que revela que los datos no expresan una distribución normal y por ende, se aplica la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

## Prueba de hipótesis general

En el estudio de las variables y comprobado sus datos se concluye que no tienen distribución normal, en este sentido, se orienta en aplicar Rho de Spearman para constatar las hipótesis, las cuales se examinan seguidamente.

### Hipótesis Nula ( $H_0$ )

$H_0$ : No existe una relación relevante entre el Liderazgo Transformacional y la Gestión administrativa en directivos de una Universidad Privada en Lima, 2023.

### Hipótesis Alternativa ( $H_a$ )

$H_a$ : Existe una relación relevante entre el Liderazgo Transformacional y la Gestión administrativa en directivos de una Universidad Privada en Lima, 2023.

### Reglas de aceptación

Si la sig. < 0.05, acepta la  $H_a$  y Si la sig. > 0.05, acepta la  $H_0$

**Tabla 7**

*Contrastación de la hipótesis general*

			Liderazgo transformacional	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,760**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,760**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Se corrobora en la tabla 7, el análisis estadístico del contraste de la hipótesis general, en la que confirma que existe una correlación positiva alta (sig.= 0,000;  $r = 0,760$ ), (Anexo 8). Lo que, evidencia la aceptación de la hipótesis alterna.

## Prueba de Hipótesis específicas

### Hipótesis específica 1

#### Hipótesis Nula ( $H_0$ )

$H_0$ : El liderazgo transformacional no tiene una relación relevante con la planeación en directivos de una Universidad Privada en Lima, 2023.

#### Hipótesis Alterna ( $H_a$ )

$H_a$ : El liderazgo transformacional tiene una relación relevante con la planeación en directivos de una Universidad Privada en Lima, 2023.

**Tabla 8**

*Contrastación de la hipótesis específica 1*

		Liderazgo transformacional	Planeación	
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,465**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50
	Planeación	Coeficiente de correlación	,465**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.	
	N	50	50	

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

Se certifica en la tabla 8, los datos obtenidos de la comparación de la hipótesis específica 1, la cual se halló que existe una relación positiva moderada (sig.=0,001; r= 0,465), (Anexo 8). Por lo que, se acepta la hipótesis  $H_a$ , y se elude la hipótesis nula  $H_0$ .

## Hipótesis específica 2

### Hipótesis Nula ( $H_0$ )

$H_0$ : El liderazgo transformacional no tiene una relación relevante con la organización en directivos de una universidad privada en Lima, 2023.

### Hipótesis Alternativa ( $H_a$ )

$H_a$ : El liderazgo transformacional tiene una relación relevante con la organización en directivos de una universidad privada en Lima, 2023.

**Tabla 9**

*Contrastación de la hipótesis específica 2*

		Liderazgo transformacional	Organización
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,623**
		N	.
	Organización	Coefficiente de correlación	50
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

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

En la tabla 9, se verifica el tratamiento de confrontación de la hipótesis específicas 2, en la que se argumenta que existe una relación positiva moderada (sig.=0,000; r= 0,623), (Anexo 8). Para concluir, se toma la hipótesis  $H_a$ , y se obvia la hipótesis nula  $H_0$ .

### Hipótesis específica 3

#### Hipótesis Nula ( $H_0$ )

$H_0$ : El liderazgo transformacional no tiene una relación relevante con la dirección en directivos de una universidad privada en Lima, 2023.

#### Hipótesis Alternativa ( $H_a$ )

$H_a$ : El liderazgo transformacional tiene una relación relevante con la dirección en directivos de una universidad privada en Lima, 2023

**Tabla 10**

*Contrastación de la hipótesis específica 3*

		Liderazgo transformacional	Dirección
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,782**
		N	.
	Dirección	Coeficiente de correlación	50
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

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

Los datos obtenidos en la tabla 10, se refleja el contraste de la hipótesis específica 3, la Sig. conseguida es de 0,000 y, siendo  $<0.05$ , se acepta la  $H_a$ . Así mismo, el coeficiente hallado es 0,782 y la magnitud de acuerdo al anexo 8, presenta una relación positiva alta.



## Hipótesis específica 4

### Hipótesis Nula ( $H_0$ )

$H_0$ : El liderazgo transformacional no tiene una relación relevante con el control en directivos de una universidad privada en Lima, 2023.

### Hipótesis Alternativa ( $H_a$ )

$H_a$ : El liderazgo transformacional tiene una relación relevante con el control en directivos de una universidad privada en Lima, 2023.

**Tabla 11**

*Contrastación de la hipótesis específica 4*

			Liderazgo transformacional	Control
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,564**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Control	N	50	50
		Coeficiente de correlación	,564**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

En la tabla 11, se exponen los datos resultantes del contraste de la hipótesis específica 4, la cual indica una Sig. de 0,000 esta es  $<0.05$ , en base a este argumento, se acepta la  $H_a$ . y descartando la hipótesis nula  $H_0$ . De igual modo, el coeficiente obtenido es 0,564 y la magnitud en razón al anexo 8, muestra que existe una relación positiva moderada.

## V. DISCUSIÓN

La presente investigación presentó las siguientes limitaciones: al realizar la aplicación de la encuesta, el personal mostró desinterés en la participación del estudio de forma virtual, por lo que se realizó la aplicación del instrumento de recolección de información de forma mixta (virtual y presencial), finalmente, la obtención requerida para el procesamiento de los datos.

De acuerdo con los resultados descriptivos correspondiente al objetivo general determinar la relación del liderazgo transformacional con la gestión administrativa en directivos de una universidad privada en Lima, año 2023, se puede evidenciar que el 30% de los trabajadores encuestados indicaron que existe un nivel malo del liderazgo transformacional, de igual manera un 52% manifestaron un nivel regular, por último, se visualiza que un 18% de los participantes señalaron un nivel bueno. Por lo tanto, al realizar cálculos inferenciales se concluye que existe una relación relevante entre el Liderazgo Transformacional y la Gestión administrativa en directivos de una Universidad Privada en Lima, año 2023; la significancia dio como resultado 0.000 y  $r = 0,760$  donde se indica que existe una correlación positiva alta.

Estos resultados son similares al estudio de Pedraja et al. (2021) encontraron que los modelos de liderazgo transformador contribuyen significativamente una cultura de innovación (test  $t = 13.691$ ;  $p$  valor 0.01). Esta última es la variable que determina la calidad organizacional (test  $t = 3.264$ ;  $p$  valor 0.01), sobre la cual se concluyó que el liderazgo transformacional tiene un impacto positivo, además que crea más juicio en términos de organización, motivación, satisfacción y creatividad. Por otro lado, Centeno (2019) concluye que la variable administrativa tiene un valor de 0.682 y el nivel de significación  $p$  es de 0.000, de lo cual concluye que la calidad administrativa del presidente es evaluada de varias maneras. La evaluación positiva por parte de los docentes se realiza en relación con el compromiso con el trabajo.

De igual forma, estos resultados se basan en la teoría "Liderazgo Transformacional" presentada por Lamka (2020) sostiene que un líder transformacional es alguien que tiene la capacidad de inspirar, motivar y crear

una cultura organizacional y un entorno que fomente el cambio dentro de la organización. Según Hidalgo y Villagra, (2023) Este liderazgo permite satisfacer las necesidades personales y maximizar las capacidades individuales, formando así conexiones personales y aumentando el entusiasmo, la motivación y la moral de los seguidores y de los propios líderes.

Es importante señalar que el liderazgo transformacional influye considerablemente en los trabajadores, dado a que buscan crear estrategias que permita la transformación de las organizaciones a fin de que estas sean más eficientes, por lo que logran impactar en los objetivos institucionales para alcanzar altos niveles de productividad y en consecuencia mejorar la gestión administrativa. Asimismo, la investigación se sustenta mediante la teoría de la autodeterminación propuesta por Ryan e Deci, fundamenta el liderazgo transformacional, al abordar la motivación de las personas por medio de realizar la evolución de los recursos que posee una persona en su personalidad, para generar una regulación de índole conductual (Tomé y Mendonça, 2020).

De acuerdo con los resultados descriptivos del objetivo específico 1, determinar la relación entre el liderazgo transformacional con la planeación en directivos de una universidad privada en Lima, año 2023, se puede evidenciar que el 32% de los trabajadores consideraron de nivel deficiente la planeación; en este sentido, un 60% lo aprecian en nivel regular y el 8% lo indicaron como eficiente. Por lo tanto, al realizar cálculos inferenciales se concluye que el liderazgo transformacional tiene una relación relevante con la planeación en directivos de una Universidad Privada en Lima, 2023; la significancia dio como resultado 0.000 y  $r = 0,465$  donde se indica que una relación positiva moderada.

Estos resultados son similares al estudio de Valdiviezo (2020), como resultado, los niveles de significación calculados son p valor es 0.005 coeficiente de correlación rho de Spearman = 0.929, lo que sugiere que sí existe una asociación positiva entre el liderazgo transformacional y la calidad de la educación. Según Barriga y Cortez (2021), el resultado está por debajo del estadístico de Pearson, con un valor de correlación de  $r = 0,752$ , a nivel de p-valor 0,01 es significativo. El 54,5% del personal directivo indica evaluaciones

periódicas de su liderazgo transformacional, concluyendo que, efectivamente, existe un vínculo importante entre las percepciones del liderazgo transformacional y la gestión del talento.

De igual forma, estos resultados se basan en la teoría presentada por Herrera (2021), un plan consiste en establecer metas y objetivos específicos que deben perseguirse, asignar los recursos que se utilizarán y definir varias actividades que deben llevarse a cabo durante un período de tiempo. Girao (2020). Esto significa predecir situaciones y circunstancias futuras y tomar decisiones relacionadas con las tareas que todas las personas realizan bajo su responsabilidad. Esta actividad consta de tres niveles diferentes. Uno es un plan estratégico dirigido a programar metas que la empresa debe alcanzar a largo plazo. En segundo lugar, la planificación táctica, es responsable de traducir estos planes estratégicos en acciones concretas que conduzcan al logro de sus objetivos a corto plazo. El tercero es un plan operativo que especifica cada acción que cada organización debe tomar para lograr sus objetivos.

De acuerdo con los resultados descriptivos correspondiente al objetivo específico 2, determinar la relación entre el liderazgo transformacional con la organización en directivos de una universidad privada en Lima, 2023, se evidencia que el 30% de los participantes expresaron un nivel deficiente en la organización; así mismo, un 38% resaltaron un nivel regular y el 32% reflejaron un nivel eficiente. Por lo tanto, al realizar cálculos inferenciales se concluye que El liderazgo transformacional tiene una relación relevante con la organización en directivos de una universidad privada en Lima, 2023; la significancia dio como resultado 0.000 y  $r = 0,623$  donde se indica que existe una relación positiva moderada.

Estos resultados son divergentes al estudio de García et al. (2021), esto dio una correlación negativa entre las variables con  $r = -0,2638$ , valor de  $p = 0,051$ . Por lo que se concluyó que se deben tomar las medidas pertinentes para fortalecer el liderazgo transformacional de los docentes universitarios. Estos resultados son similares a los de Mejía (2021), quien encontró una correlación positiva alta de 0,697 entre la administración pública y el liderazgo

transformacional, concluyendo que existe una correlación positiva alta entre estas dos variables.

De igual forma, estos resultados se basan en la teoría planteada por Herrera (2021). La organización consiste en construir estructuras en las que se distribuyen los distintos recursos para materializar y posibilitar el desarrollo del trabajo para alcanzar las metas planeadas. Arroyo (2023) analiza las organizaciones existentes y considera la posibilidad de reestructurarlas para crear relaciones adecuadas entre los cargos y las personas que los ocupan, así como relaciones estratégicas, dice que los recursos para alcanzar los objetivos marcados. Así como la teoría del desarrollo organizacional, que surge para 1962 en Estados Unidos, por la labor realizada por un grupo de científicos, dentro de los que destacan Warren Bennis, Edgar Schein, Robert Blake y Jane Mouton; la esencia de su teoría fue enfocarse en el desarrollo planeado de la organización, contrayendo varias opiniones alrededor de la correspondencia que ocurre con un sujeto, la ordenación y el ambiente; de acuerdo a esa teoría, todo cambio que se realiza dentro de una organización debe ser producto de una adecuada planificación previa, en la que se controle el proceso de forma sistemática y organizada.

De acuerdo con los resultados descriptivos correspondiente al objetivo específico 3, determinar la relación entre el liderazgo transformacional con la dirección en directivos de una universidad privada en Lima, 2023, se puede evidenciar que el 32% de los encuestados expresaron como la dirección en un nivel deficiente, por otro lado, un 40% indicaron un nivel regular y el 28% lo destaca como eficiente. Por lo tanto, al realizar cálculos inferenciales se concluye que El liderazgo transformacional tiene una relación relevante con la dirección en directivos de una universidad privada en Lima, 2023; la significancia dio como resultado 0.000 y  $r = 0,782$  donde se indica que existe una relación positiva alta.

Estos resultados son similares al estudio de Tananta (2022) la encuesta encontró que, para la primera variable, el 72,5% de los encuestados sintió que su liderazgo transformacional era muy alto. En cuanto a la segunda variable, el 83,8% reportó un control de gestión muy alto, con un puntaje rho de

Spearman de 0,435, valor que representa una correlación positiva baja y significancia lo que indica una fuerte correlación entre el liderazgo transformacional y el control de gestión. y vínculo efectivo 0,000 (menor que) es igual a 0,05, lo que demuestra que la prueba fue significativa entre las variables examinadas.

De igual forma, estos resultados se sustentan en la teoría planteada por Herrera (2021), que enfoca los esfuerzos y los dirige hacia metas, dependiendo de la dirección de realización de las actividades en concordancia con las estrategias establecidas. El liderazgo es responsable de motivar, inspirar e influir en sus empleados a través de una comunicación eficaz y adecuada. Por lo tanto, para Díaz y Pérez, (2020) la dirección de operaciones es importante y debe garantizar que las tareas se lleven a cabo según lo planificado. En otras palabras, consiste en hacer coincidir las cargas de trabajo con los objetivos planificados.

De acuerdo con los resultados descriptivos correspondientes al objetivo específico 4, determinar la relación entre el liderazgo transformacional con el control en directivos de una universidad privada en Lima, 2023, se puede evidenciar que el 18% de los participantes expresaron un nivel deficiente en el control; del mismo modo, un 52% lo señalan como de nivel regular y un 30% lo percibieron de nivel eficiente. Por lo tanto, al realizar cálculos inferenciales se concluye que El liderazgo transformacional tiene una relación relevante con el control en directivos de una universidad privada en Lima, 2023; la significancia dio como resultado 0.000 y 0,564 donde se indica que existe una relación positiva moderada.

Estos resultados son similares al estudio de Choque (2020) donde se encontraron correlaciones fuertes, significativas y específicas entre el liderazgo transformativo y la gestión gerencial ( $\rho=0,858$   $p=0,000$  y  $<0,05$ ). Por lo tanto, se concluyó que el nivel agudo de liderazgo transformador es alto. Consecuente con la gestión gerencial avanzada en cuanto a planificación, secuencia, dirección e intervención. De igual forma, estos resultados se basan en la teoría presentada por Herrera (2021), según la cual el control se ejecuta para verificar que la tarea se realice de acuerdo a los parámetros y de acuerdo

a la estrategia planificada y se ejecuta con los siguientes propósitos: remediación oportuna y ocurrencia de siniestros Para evitar esto, se requiere una evaluación continua durante la ejecución de las actividades para identificar anomalías y tomar decisiones adecuadas.

Mediante un diseño de correlación descriptivo no experimental, este estudio logró identificar la relación entre Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa en Directivos de una Universidad Privada en Lima, y estos resultados podrían utilizarse en el futuro utilizando las mismas variables.

En cuanto a las fortalezas encontradas en la metodología utilizada se pueden mencionar la amplitud de información teórica el cual permitió comprobar la hipótesis planteada en la investigación, la participación de los cincuenta trabajadores del espacio administrativo de una universidad privada en Lima. Se aplicó el instrumento mediante un formulario en Google y el enlace generado fue enviado a los colaboradores para su posterior llenado

En cuanto a las debilidades encontradas en la metodología fue dificultad de la disposición de tiempo de los especialistas que realicen la validez de contenido, manejo del programa estadístico y en consecuencia interpretación de los resultados considerando los datos estadísticos. Poco tiempo para la aplicación del instrumento de recolección de información.

## VI. CONCLUSIONES

Con base en los resultados de la investigación, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- Primero:** Luego de los resultados inferenciales, a un nivel de significancia de 0,000 se concluye que existe una relación relevante entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en directivos de una universidad privada en Lima. Esta conclusión coincide con los hallazgos de estudios recientes sobre el tema. La aplicación de las dimensiones del liderazgo transformacional se correlaciona positivamente con el compromiso de los seguidores para alcanzar objetivos en un ambiente de confianza y valores compartidos (Saad, 2021), de modo que, tanto la gestión administrativa como el clima laboral pueden verse beneficiados cuando los jefes ponen en práctica las dimensiones de este tipo de liderazgo.
- Segundo:** Asimismo, se concluye que el liderazgo transformacional tiene una relación positiva moderada con la dimensión *Planeación* en directivos de una universidad privada en Lima. Esto nos indica que, aunque necesarios, los aspectos relacionados con la planeación (fijación de objetivos, desarrollo de estrategias y toma de decisiones) no son los más significativos para el liderazgo de tipo transformacional ( $r= 0,465$ ;  $\text{sig.}=0,001$ ).
- Tercero:** El liderazgo transformacional tiene una relación positiva moderada con la *Organización* en directivos de una universidad privada en Lima ( $\text{sig.}=0,000$ ;  $r= 0,623$ ). Al igual que lo señalado con la anterior, la dimensión *Organización*, que incluye aspectos relacionados con la estructura jerárquica y funcional de una institución, es importante pero no constituye la dimensión más relevante para el despliegue y percepción de un liderazgo de tipo transformacional.



**Cuarto:** El liderazgo transformacional tiene una alta relación positiva ( $r=0,782$ ) con la dimensión *Dirección*. Tal como se ha descrito, esta dimensión está emparentada con las denominadas habilidades blandas (comunicación efectiva, motivación, trabajo en equipo). Esto permite colegir además que un liderazgo de tipo transformacional es favorecido por jefes que prestan atención al ámbito de las relaciones interpersonales y fomentan el trabajo en equipo. Resulta evidente la diferencia con las dos dimensiones anteriores (*Planeación* y *Organización*) relacionadas más bien con aspectos técnicos y estructurales.

**Quinto:** El liderazgo transformacional tiene una relación positiva moderada con el *Control* en directivos de una universidad privada en Lima ( $r=0,564$ ). Al igual que con las dimensiones *Planeación* y *Organización*, la dimensión *Control* no fomenta directamente las bondades de un liderazgo de tipo transformacional, no obstante, sí resulta necesaria para el seguimiento ordenado y como núcleo de la gestión.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primero:** Se recomienda a la universidad crear programas que permita a coordinadores y jefes de la organización desarrollar las dimensiones del liderazgo transformacional en sus respectivas gestiones, con la finalidad de crear un buen ambiente de trabajo, fortaleciendo el crecimiento de los colaboradores.
- Segundo:** Se recomienda a los supervisores fomentar la creatividad entre sus colaboradores, practicando la escucha activa y considerando la diversidad de ideas con la finalidad de encontrar soluciones novedosas a los desafíos de la gestión que permitan a su vez alcanzar los objetivos de la organización en un ambiente de compromiso compartido por todos los miembros.
- Tercero:** Se recomienda a la universidad promover el fortalecimiento de los valores personales e institucionales, así como el alineamiento de ambos, con el objetivo de dotar de significado y propósito a las labores diarias que realizan sus trabajadores.
- Cuarto:** Se recomienda a los colaboradores desarrollar equipos de trabajo, con la finalidad de realizar actividades colaborativas, fortaleciendo la confianza entre los empleados y generando sinergias que ayuden a la optimización de los procesos, productos y servicios que brindan.
- Quinto:** Se recomienda a la universidad fomentar el modelo de liderazgo transformacional entre sus líderes y supervisores, con el fin de fortalecer la confianza, mantener inspirados a los equipo de trabajo y estimular la creatividad e innovación de los integrantes de la organización.

## REFERENCIAS

- Arroyo Valenciano, J. A. (2023). El diseño de estrategias y tácticas en la planificación estratégica de la educación. *Revista Educación*, 47(1), 706 – 720. <https://doi.org/10.15517/revedu.v47i1.51984>
- Avellán Herrera, N. y Avellán Herrera, B. V. (2023). Marketing y Gestión Responsable en Ecuador. Un análisis desde la perspectiva del neologismo de la posverdad. *Revista San Gregorio*, 1(53), 227 – 240. <https://doi.org/10.36097/rsan.v0i53.2161>
- Barriga Vásquez, M. S, y Cortez Chávez, C. V. (2021). Percepção da liderança transformacional e gestão do talento humano na equipe administrativa de uma Universidade Privada de Lima. *TecnoHumanismo*, 1(9), 34-51. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8179020>
- Barrios, A. (2020). Estado del arte del liderazgo transformacional en la educación universitaria. *Revista Científica Conecta Libertad*, 4(1), 75-81. <http://revistaitsl.itslibertad.edu.ec/index.php/ITSL/article/view/114>
- Becerra Bizarrón, M. E. (2022). Afectaciones en la gestión administrativa de las instituciones de educación superior por la covid-19. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(24), elocation e031. <https://doi.org/10.23913/ride.v12i24.1171>
- Berrios, A., Aravena, M., García Carmona, M., y Bris, M. (2020). Liderazgo Y Autoevaluación Institucional. *Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação*, 15(4 Esp), 2600-2610. <https://www.redalyc.org/journal/6198/619867501006/619867501006.pdf>
- Calvosa, M. V. D. y Ferreira, M. (2023). Liderança: Representações Sociais E Modelos Mentais Dos Séculos XX E XXI. REAd. *Revista Eletrônica de Administração*, 29(1), 224 – 260. <https://doi.org/10.1590/1413-2311.377.125771>
- Cardoso dos Santos, L., Marques Silva, F., da Silva Domingos, T., Andrade, J. y Spiri, W. C. (2023). Liderança e comportamento empoderador: compreensões de enfermeiros-gerentes na Atenção Primária à Saúde. *Acta Paulista de Enfermagem*, 36, elocation eAPE00051. <https://doi.org/10.37689/acta-ape/2023ao00051>

- Centeno Pérez, V. E. (2019). The quality of the principal's administrative management and teachers' work commitment in certain salvadoran private schools. *Revista Internacional de Estudios en Educación*. 19(1), 35-46. <https://acortar.link/4myo2D>
- Chafloque, R., Espinoza J. y Salazar B. (2019). Modelo de gestión basado en liderazgo transformacional para mejorar la calidad de los procesos. *Revista UCV- Hacer*, 8(4), 21-33. <https://www.redalyc.org/journal/5217/521763181002/html/>
- Chaucono Catrinao, J. C., Mellado Hernández, M. E., Bizama González, R. E., Aravena Kenigs, O. A. (2022). Persona líder intermedia: influencia en las transformaciones de prácticas de liderazgo pedagógico del personal directivo escolar. *Revista Educación*, 46(2), 493 – 510. <https://doi.org/10.15517/revedu.v46i2.49655>
- Chávez Rodríguez, M. del C., Sandoval Caraveo, M. del C., y Morales Aguilar, N. (2022). Atributos del liderazgo resiliente en las micro y pequeñas empresas hoteleras en Villaflores, Chiapas, México. *Acta universitaria*, 32, eolocation e3374. <https://doi.org/10.15174/au.2022.3374>
- Choque Quispe, M. M. (2020). *Liderazgo transformacional y gestión administrativa en las instituciones educativas de las redes 11, 12 y 13 de la UGEL N°06 del distrito de Ate, 2019*. [Tesis de Maestra, Universidad Peruana Unión]. <https://acortar.link/VVWZeH>
- Del Salto, A. (2020). Estrategias de aplicación de un liderazgo efectivo en la Unidad educativa intercultural bilingüe Luis Chiriboga. *Roca revista Científico Educacional de la Provincia de Granma*, (1), 239-246. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7414325>
- Di Paolo, B. (2023). Los liderazgos en las organizaciones sociales y su relevancia en el estudio y en la práctica de la comunicación institucional. *Millcayac*, X(18). <https://www.redalyc.org/journal/5258/525874126016/525874126016.pdf>
- Díaz González, E., y Pérez Rolo González, M. (2020). Valores de dirección y de género en cooperativas cubanas: tema revisitado. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 8(3), eolocation 17. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-01322020000300017&lang=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322020000300017&lang=es)

- Fernández, M., y Villaverde, A. (2019). El liderazgo en las universidades como elemento de cambio en la sociedad. *Prisma Social: Revista de investigación Social*, (25), 374-397. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6972164>
- Fong, W., Taron A., y Zabaleta, R. (2019). Nuevo liderazgo organizacional para fortalecer instituciones universitarias débilmente acopladas según Weick. *IPSA Scientia, revista científica multidisciplinaria*, 4(1), 60-70. <https://latinjournal.org/index.php/ipsa/article/view/938>
- Ganga, F., Rodríguez, E., Navarrete, E. Y Pedraja, L. (2018). Relevancia del liderazgo en el gobierno de las universidades de Iberoamérica. *Revistas de Ciencia y Tecnología de América*, 43(3), 60-167. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6352517>
- García Rangel, M., Maldonado Cervantes, M. I., Castillo Hernández, J. R., y Martel Gallegos, M. G. (2021). Nivel de liderazgo transformacional, variables sociodemográficas y la experiencia pedagógica de los docentes universitarios. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 9602-9618. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1007>
- Girao, A. G. (2020). Capacidad de Gestión Administrativa de los Municipios Peruanos: Estudio Comparado de Seis Municipios de la Región Ica. *Political Observer - Revista Portuguesa de Ciência Política*, 13, 107 – 120. <https://doi.org/10.33167/2184-2078.rpcp2020.13/pp.107-120>
- Gómez, E. y Chávez, A. (2021). ¿Vulneración de la autonomía universitaria por la seguridad pública? Esclarecimiento jurídico y conceptual. *Revista Mexicana de Ciencias Penales*, 4(15), 175-192. <https://revistaciencias.inacipe.gob.mx/index.php/02/article/view/492>
- Gómez, S. (2018). Tendencias globales en la educación universitaria mirada desde el liderazgo transformacional. *PODIUM*, (33), 69-78. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6741909.pdf>
- González Rodríguez, S. S., Viteri Intriago, D. A., Izquierdo Morán, A. M., y Verdezoto Cordova, G. O. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32 – 37.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000400032&lang=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400032&lang=es)

- González, C., Murillo, G. y García, M. (2020). Estilos de liderazgo de los directivos universitarios en Colombia. *Revista Espacios*, 41(4), 130-141. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n44/a20v41n44p10.pdf>
- Gutiérrez, J. A., Vega Z., J. D., Concha, J. R., y Osorio A., S. (2019). Estructura gerencial internacional de las empresas en Colombia en el marco del modelo exportador y de liberación económica. *Revista Universidad y Empresa*, 21(37), 52 – 75. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.6466>
- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rómulo, R., & Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación: (Primera)*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/82/124/149>
- Herrera Sánchez, M. J. (2021). Estrategias de Gestión Administrativa para el Desarrollo Sostenible de Emprendimientos en La Concordia. *Journal of Economic and Social Science Research*, 1(4). <https://economicsocialresearch.com/index.php/home/article/view/42/172>
- Herrera-Sánchez, M. J. (2021). Estrategias de Gestión Administrativa para el Desarrollo Sostenible de Emprendimientos en La Concordia. *Journal of Economic and Social Science Research*, 1(4), 56–69. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v1/n4/42>
- Hidalgo Muñoz, O. y Villagra Bravo, C. (2023). Liderazgo pedagógico: una experiencia de colaboración y aprendizaje profesional de un centro escolar en contexto de la pandemia por COVID-19. *Revista Innovaciones Educativas*, 25(38), 169 – 184. <https://doi.org/10.22458/ie.v25i38.4127>
- Hill, M. (2022). La importancia de la gestión administrativa en las instituciones de enseñanza superior. *Societas Revista de ciencias Sociales y Humanísticas*, 24(2). <http://portal.amelica.org/ameli/journal/341/3413160012/html/>
- Juárez, E. y Limache, E. (2022). Estilo de liderazgo de los directivos y la gestión organizacional universitaria. *Veritas Et Science*, 11(2). <https://revistas.upt.edu.pe/ojs/index.php/vestsc/article/view/672/718>

- Lamka, D. (2020). Las 5 virtudes del líder transformacional. Colombia: Hipertexto.  
[https://www.google.com.pe/books/edition/Las\\_5\\_virtudes\\_del\\_l%C3%ADder\\_transformacion/UlsGEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/Las_5_virtudes_del_l%C3%ADder_transformacion/UlsGEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0)
- Lanka Stockar, D. (2020). Las 5 virtudes del líder transformacional.
- Llerena Ocaña, L. A., y Lombardo Bajaña, L. A. (2022). Aplicación web para la gestión administrativa en la estrategia plan vacunarse. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 40 – 45.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202022000200040&lang=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000200040&lang=es)
- Londoño Proaño, C. (2022). Estilos de liderazgo en los medios públicos ecuatorianos. *Revista de Comunicación*, 21(1), 251-272.  
<https://www.redalyc.org/journal/5894/589470678014/589470678014.pdf>
- López Gajardo, M. Á., Díaz García, J., Rubio Morales, A., Batista, M., Llanos Muñoz, R., y Ponce Bordón, J. C. (2022). ¿Influye el liderazgo del entrenador sobre la resiliencia de equipo? Efecto mediador de los conflictos intragrupo y la cohesión grupal. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 54, 214 – 221. <https://doi.org/10.14349/rlp.2022.v54.24>
- Márquez Rondón, G. A. (2021). Importancia del modelo de gestión contable para el control de las entidades económicas. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(1), 51 – 58.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202021000100051&lang=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000100051&lang=es)
- Martínez Aragón, C. L. y Aguilar Morales, N. (2023). Una revisión sistemática de la literatura del aprendizaje organizacional y el desempeño. *Visión de futuro*, 27(1), 1 – 23.  
<https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2023.27.01.001.es>
- Mejía Campó, N. (2021). Educational management and transformational leadership of the managers in regular basic education. *Revista Publicando*, 8(29), 79-86.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7878155>
- Murillo Rodríguez, M. del C. (2019). Correlation between Combined Learning (B-Learning) and Transformational Leadership. *International Education*

- Technologies Review, 6(2), 93–105.  
<https://journals.eagora.org/revEDUTECH/article/view/2184/1462>
- Novoa Palacios, A. (2020). Liderazgo integral educativo innovador en las escuelas normales superiores de Colombia. *Revista Electrónica Educare*, 24(3), 21 – 42. <https://doi.org/10.15359/ree.24-3.2>
- Palovic, M. (2022). Administrative congestion management meets electricity network regulation: Aligning incentives between the renewable generators and network operator. *Utilities Policy*, 79, 101440. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0957178722001047>
- Pedraja Rejas, L., Rodríguez Ponce, E., y Muñoz Fritis, C. (2021). Liderazgo transformacional y cultura innovativa: efectos en la calidad institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(96), 1004-1018. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.96.2>
- Pedraja, L., Coluccio, G., Espinoza, C., Bernasconi, A., Marchioni, Í. y Muñoz, C. (2019). Cultura y estilos de liderazgo en unidades académicas: un estudio en universidades de educación superior. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 24(4), 25-35. <https://www.redalyc.org/journal/279/27961579003/html/>
- Peña Acuña, B. (2021). Liderazgo y gestión empresarial: modelo de liderazgo global de cambio. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95). <https://www.redalyc.org/journal/290/29069613016/29069613016.pdf>
- Pérez Martínez, J., Fernández Hernández, M. E., y de la Nuez Hernández, D. (2021). Impacto del proceso de control de gestión orientado a la excelencia en la Empresa Agroforestal Macurijes de Cuba. *Revista Cubana de Ciencias Forestales*, 9(1), 35 – 52. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2310-34692021000100035&lang=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-34692021000100035&lang=es)
- Pin Guerrero, R. M., Coque Árias, J. F., y Palacios Portés, C. (2019). Planificación del comercio colectivo en la Comuna Aguadita, Parroquia Colonche, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5), 99 – 107. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202019000500099&lang=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000500099&lang=es)



- Pinto Zapana, S. C. (2021). Liderazgo transformacional y la gestión administrativa en las instituciones educativas de la RED 09 UGEL N° 01 – SJM. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63165/Pinto\\_ZSC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63165/Pinto_ZSC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Quesada Thompson, G. (2023). Reflexiones teóricas sobre la movilidad y la planificación urbano sostenible aplicadas a la Gran Área Metropolitana, Costa Rica. *Revista Geográfica de América Central*, (70), 153 – 178. <https://doi.org/10.15359/rgac.70-1.6>
- Ramos, M. (2018). Gestión universitaria abierta a las universidades. Edición y diseño, (11). <https://synklisi.uaemex-cuameca.mx/images/pdf/SN0102021.pdf#page=11>
- Reyes Maldonado, N. M., Chaparro García, F., y Guerrero Barajas, A. (2020). Normas Internacionales de Información Financiera como instrumentos de gestión empresarial y control gerencial: más allá de una función en contabilidad. *Revista Universidad y Empresa*, 22(39), 21 – 45. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7561>
- Roldán, D., y Arelovich, L. (2023). Miradas sobre la costa del litoral argentino. La comunidad pesquera ante la planificación metropolitana. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*, (75), 35 – 56. <https://doi.org/10.17141/iconos.75.2023.5504>
- Romero, H., Real, J., Ordoñez, J., Gavino, G., Saldarriaga, G. (2021). *Metodología de la investigación: (Primera)*. EDICUMBRE Editorial Corporativa. [https://www.researchgate.net/publication/356568692\\_Metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_cientifica](https://www.researchgate.net/publication/356568692_Metodologia_de_la_investigacion_cientifica)
- Saad, Alessa G. (2021) *The Dimensions of Transformational Leadership and Its Organizational Effects in Public Universities in Saudi Arabia: A Systematic Review*. *Front. Psychol.* 12:682092. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.682092>
- Sánchez Montero, I. K., Ríos Mariño, M. J., Cajas Cajas, V. E., y Tanqueño Colcha, O. P., (2021). Liderazgo positivo en organizaciones saludables. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95). <https://www.redalyc.org/journal/290/29069613005/29069613005.pdf>

- SUNEDU. (2020). II Informe bienal sobre la realidad universitaria en el Perú. Superintendencia Nacional de Educación Universitaria. [Internet]. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1230044/Informe%20Bienal.pdf>
- Tananta Soria, J. M. (2022). *El liderazgo transformacional y su relación con la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2020*. [Tesis de Maestra, Universidad Nacional de Ucayali]. [http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5345/B5\\_2022\\_UNU\\_MAESTRIA\\_2022\\_TM\\_JAIR-TANANTA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5345/B5_2022_UNU_MAESTRIA_2022_TM_JAIR-TANANTA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Tomé de Godoy, M. T., y Mendonça, H. (2020). Competência Adaptativa: um estudo over a influência da autodeterminação e da liderança transformacional. *Cadernos EBAPE.BR*, 18(spe), 742 – 756. <https://doi.org/10.1590/1679-395120190147>
- Tortolero Portugal, R., Figueroa González, E.G., Gómez Romero, J. G. I., González Herrera, M. B. (2022). Rasgos de liderazgo predominantes en estudiantes de la Universidad Juárez del Estado de Durango. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(25), e014. <https://doi.org/10.23913/ride.v13i25.1257>
- Valdivieso Guardia, S. D. (2021). Percepción de los estudiantes de la facultad de ciencias integradas del chaco sobre la gestión empresarial en las empresas de Yacuiba. *Revista Investigación y Negocios*, 14(23), 165 – 178. <https://doi.org/10.38147/invneg.v14i23.134>
- Valdiviezo Cacay, S. G. (2020). Liderazgo transformacional de los docentes y calidad educativa, de la Unidad “Simón Bolívar” de Puerto Bolívar-Ecuador, 2018. *Ciencia Y Educación*, 1(3), 52-61. <https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/18>

## ANEXOS

### Anexo 1

#### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

##### Variable 1: Liderazgo Transformacional

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGOS
<b>Liderazgo Transformacional</b>	Es un estilo de liderazgo en el que los líderes alientan, inspiran y motivan a los empleados a innovar y cambiar para ayudar a crecer y dar forma al éxito futuro de la empresa (Lamka, 2020).	La variable cuenta con cinco dimensiones propuestas por Lamka (2020), liderazgo entusiasta, liderazgo empoderador, liderazgo triple impacto, liderazgo de visión global, liderazgo Integral.	Liderazgo entusiasta	Estimulación al cambio	1,2,3	Ordinal: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	Bueno Regular Malo
			Liderazgo empoderador	Alineación al propósito Legado de vida Confianza	4,5,6		
			Liderazgo triple impacto	Compromiso Pasión	7,8,9		
			Liderazgo de visión global	Cientes Colaboradores Sociedad	10,11		
			Liderazgo Integral	Tecnología Cultura organizacional	12,13		
				Eficiencia Empatía			

## Variable 2: Gestión Administrativa.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGOS
<b>Gestión Administrativa</b>	La gestión administrativa es la base de cualquier negocio y si se maneja bien dentro de la organización crecerá, por el contrario, colapsará si se maneja mal, es importante considerar las funciones básicas de la gestión administrativa (Herrera-Sánchez, 2021).	La variable cuenta con cuatro dimensiones Herrera-Sánchez (2021), planeación, organización, dirección, control Todas las dimensiones cuentan con indicadores, estas serán medidas utilizando escala de Likert.	Planeación	Fijación de Objetivos Desarrollo de Estrategias Toma de Decisiones	1,2,3,	Ordinal:  1.Nunca 2.Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	Eficiente Regular Ineficiente
			Organización	Relaciones de autoridad Cultura Organizacional Descripción de funciones Análisis de puestos	4,5,6,7		
			Dirección	Comunicación Efectiva Liderazgo Motivación Equipo de Trabajo	8, 9, 10, 11		
			Control	Retroalimentación Control Preventivo Auditoria	12, 13, 14		

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos.

### Instrumento de evaluación de la variable 1 Cuestionario sobre Liderazgo Transformacional

#### Estimado(a):

El presente cuestionario tiene como objetivo obtener información sobre “El liderazgo transformacional en Directivos de una universidad privada en Lima”. Por lo que se le sugiere responder todos los ítems con la sinceridad y objetividad, ya que la información proporcionada tiene un fin académico.

**Confidencialidad:** El cuestionario es de carácter anónimo y la información que Ud. proporcione es confidencial y será utilizada exclusivamente para lograr el objetivo del presente estudio.

**Género M ( ) F ( ) Otro ( )**

**Instrucciones:** A continuación, se le presenta 13 ítems (afirmaciones). Responda por favor, marcando con una equis “X” en el recuadro que contiene el número de su respuesta de acuerdo con la siguiente escala.

#### Escala:

1. Nunca
2. Casi Nunca
3. A veces
4. Casi Siempre
5. Siempre

DIMENSIONES/ INDICADORES/ ÍTEMS		ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO ENTUSIASTA</b>						
1	Emplea estrategias que permitan estimular cambios en pro de los objetivos de la organización	1	2	3	4	5
2	Refuerza el sentido de propósito compartido, el involucramiento y la responsabilidad colectiva.	1	2	3	4	5
3	Ayuda a reflexionar y tomar acciones en torno al legado que podría dejar él/ella junto a todo su equipo de trabajo	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO EMPODERADOR</b>						
4	Lidera a través de la confianza y autonomía, evita el infundir miedo o control excesivo.	1	2	3	4	5
5	Demuestra compromiso con los trabajadores, delega y toma decisiones de forma conjunta, en sintonía con la visión y los resultados proyectados	1	2	3	4	5

6	Motiva las más altas potencialidades de cada trabajador, impulsando la pasión hacia la mejora continúa	1	2	3	4	5
---	--	---	---	---	---	---

**DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO DE TRIPLE IMPACTO**

7	Plantea solución de necesidades de las comunidades alrededor de la empresa	1	2	3	4	5
8	Influye en los socios estratégicos sobre la importancia de pasar de la responsabilidad social hacia la sostenibilidad a largo plazo	1	2	3	4	5
9	Genera un impacto positivo en la sociedad, implementando políticas medioambientales al mismo tiempo se preocupa por lograr el éxito económico	1	2	3	4	5

**DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO DE VISIÓN GLOBAL**

10	Cuenta con la capacitación de los entornos digitales para optimizar el acceso a la información y la conectividad	1	2	3	4	5
11	Estimula las actitudes individuales que fortalecen las estrategias valores y propósitos integrando el compromiso, misión y visión organizacional	1	2	3	4	5

**DIMENSIÓN 5: LIDERAZGO INTEGRAL**

12	Genera desde su entorno inmediato una cultura de excelencia en la tarea y exigencia de resultados.	1	2	3	4	5
13	Actúa con coherencia y ética, buscando el equilibrio entre el logro de metas financieras y de bienestar de los trabajadores.	1	2	3	4	5

¡Gracias por su colaboración!

**Instrumento de evaluación de la variable 2**  
**Cuestionario sobre Gestión Administrativa**

**Estimado(a):**

El presente cuestionario tiene como objetivo obtener información sobre la “Gestión administrativa en Directivos de una Universidad Privada en Lima”. Por lo que se le sugiere responder todos los ítems con la sinceridad y objetividad, ya que la información proporcionada tiene un fin académico.

**Confidencialidad:** El cuestionario es de carácter anónimo y la información que Ud. proporcione es confidencial y será utilizada exclusivamente para lograr el objetivo del presente estudio.

**Instrucciones:** A continuación, se le presenta 14 ítems (afirmaciones). Responda por favor, marcando con una equis “X” en el recuadro que contiene el número de su respuesta de acuerdo con la siguiente escala.

**Escala:**

1. Nunca
2. Casi Nunca
3. A veces
4. Casi Siempre
5. Siempre

DIMENSIONES/ INDICADORES/ ÍTEMS		ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN</b>						
1	Define objetivos claros y proyecta metas realistas.	1	2	3	4	5
2	Propone y desarrolla estrategias diversas para la competitividad	1	2	3	4	5
3	Incluye los aportes de los trabajadores y la información comparativa para una adecuada toma de decisiones	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN</b>						
4	La relación con todos los miembros de la institución se da con apertura, consideración y respeto.	1	2	3	4	5
5	Fomenta una cultura participativa respecto a lo diverso y pluricultural enfocado al logro de resultados.	1	2	3	4	5
6	Conoce la totalidad de puestos laborales y competencias requeridas para la gestión administrativa efectiva	1	2	3	4	5
7	Verifica que cada uno de los miembros de la institución cumpla con la responsabilidad asumida	1	2	3	4	5

<b>DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN</b>						
8	Se preocupa por mantener la armonía en cuanto a la comunicación interna y externa.	1	2	3	4	5
9	Alinea y capacita a los trabajadores a fin de fortalecer el liderazgo en ellos.	1	2	3	4	5
10	Valora la productividad de los trabajadores con un sistema de recompensas y ambiente de trabajo positivo	1	2	3	4	5
11	Gestiona oportunidades de formación continua de los equipos de trabajo para la mejora de su desempeño individual y colectivo.	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 3: CONTROL</b>						
12	Realiza reuniones periódicas de evaluación y retroalimentación donde informa los estándares de desempeño, productividad y los resultados alcanzados	1	2	3	4	5
13	Monitorea constantemente a fin de prevenir los problemas laborales, conflictos o una inadecuada gestión de otras áreas	1	2	3	4	5
14	Programa auditorías como parte de la cultura de calidad	1	2	3	4	5

¡Gracias por su colaboración!



## **Anexo 3. Modelo de Consentimiento y/o asentimiento informado**

### **Consentimiento Informado**

#### **Título de la investigación: Liderazgo transformacional y gestión administrativa en directivos de una universidad privada en Lima, 2023**

Investigadora: Yescenia Guadalupe Huamani

Correo electrónico: y.guadalupe@live.com

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada: "Liderazgo transformacional y gestión administrativa en directivos de una universidad privada en Lima, 2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre el Liderazgo Transformacional y la Gestión Administrativa en directivos de una universidad en la ciudad de Lima. Esta investigación es desarrollada por Yescenia Guadalupe Huamani, estudiante de posgrado del programa de Administración de Negocios - MBA, de la Universidad César Vallejo del campus Lima San Juan de Lurigancho, aprobado y con los permisos correspondientes otorgados por personal autorizado de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación.

- ¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con la gestión administrativa en directivos de una universidad privada en Lima, año 2023?

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar voluntariamente en la investigación, se desarrollará lo siguiente:

1. Se aplicará una encuesta de tipo cuestionario, donde se recogerán datos personales y se plantearán preguntas sobre la investigación titulada: "Liderazgo transformacional y gestión administrativa en directivos de una universidad privada en Lima, 2023". Este cuestionario tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos para ser desarrollado, y se realizará a través de un formulario virtual que se hará llegar mediante mensajería instantánea o correo electrónico a los participantes del estudio. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### **Participación voluntaria:**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Si de manera posterior a la aceptación decide que no desea continuar, puede comunicarlo sin ningún problema.

**Riesgo:**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios:**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad:**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador(a) Guadalupe Huamaní Yescenia al 941823632 y con el Docente asesor, Rodríguez Galán, Darién Barramedo, email: [droduiguezq@ucvvirtual.edu.pe](mailto:droduiguezq@ucvvirtual.edu.pe)

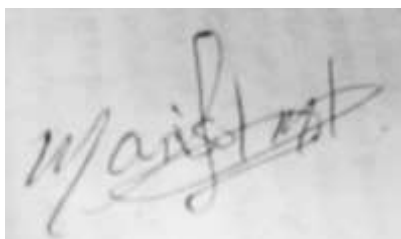
**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Marisol Murrugarra Trujillo

Fecha y hora: 05 de junio 2023

*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.*

A photograph of a handwritten signature in black ink on a light-colored background. The signature is written in a cursive style and appears to read 'Marisol Murrugarra Trujillo'.

## Anexo 4. Matriz Evaluación por juicio de expertos

### Evaluación por juicio de expertos (1)

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Liderazgo transformacional y gestión administrativa en directivos de una universidad privada en Lima, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	SUASNABAR UGARTE, FEDERICO ALFREDO		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( X )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>			
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años	( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)			

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario
<b>Autora:</b>	Yescenia Guadalupe Huamaní
<b>Procedencia:</b>	Lima
<b>Administración:</b>	Virtual y presencial
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Lima
<b>Significación:</b>	Escala ordinal cuenta con cinco (05) dimensiones desglosados en trece (13) ítems

4. **Soporte teórico**

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definiciones
Liderazgo Transformacional	Liderazgo entusiasta	Está referido a que la persona que influye en los demás se enfoca en tres aspectos específicos, que el seguidor se enfoque adecuadamente a las metas propuestas, consiga seguridad en sí mismo y que toda meta se logre con calidad (Lamka, 2020).
	Liderazgo empoderador	Está enfocado en promover la motivación y confianza suficiente para seguir los objetivos, de manera que, les transmite compromiso por las actividades realizadas haciendo que las personas se empoderen de las metas haciéndolas suyas (Lamka, 2020).
	Liderazgo de triple impacto	Forma parte de las estrategias organizacionales contemporáneas que buscan generar no aumentar las ganancias empresariales, sino, además incorporar dentro de sus objetivos producir un impacto favorable dentro de la sociedad, sin descuidar el ambiente y la rentabilidad (Lamka, 2020).
	Liderazgo de vision global	Tienen la dificultad de asumir retos que trascienden las fronteras enmarcados dentro de una sociedad global; su característica se encuentra en la comprensión del contexto visto de manera amplia y están definidos por la complejidad, tienen en claro aquellos factores que les permiten realizar cualquier tipo de actividad dentro de condiciones múltiples, interdependencia y flujo, que todas en conjunto generan un efecto multiplicador (Lamka, 2020).
Gestión administrativa	Planeación	Consiste en que se realice la definición específica de las metas y objetivos que deben perseguirse, asignando los recursos a utilizar y definiendo las distintas actividades que deben realizarse durante determinado tiempo (Herrera, 2021).
	Organización	Radica en construir una estructura en la que se realice la distribución de los distintos recursos (materiales, humanos, tecnológicos etc) a los fines de materializar la labor que desarrollarse y posibilitar que se alcancen los objetivos que fueron planificados (Herrera, 2021).
	Dirección	Consiste en que sean ejecutas las actividades en coherencia con las estrategias establecidas, que permita unir los esfuerzos y destinarlos a los objetivos por medio de un liderazgo eficiente que se encargue de motivar, estimular e influir sobre los trabajadores con una comunicación adecuada (Herrera, 2021; Valdivieso, 2021).
	Control	Es ejercido para constatar que se están cumpliendo las tareas conforme a los parámetros y en alineación con las estrategias planeadas, a fin de que se realice a tiempo cualquier corrección y se eviten pérdidas, ello implica que se evalúe de forma constante las actividades durante el momento que se realizan para que se pueda detectar cualquier anomalía y tomar la decisión a que hubiere lugar (Herrera, 2021).

**5. Presentación de instrucciones para el íuez:**

A continuación a usted le presento el cuestionario “Liderazgo transformacional y gestión administrativa en directivos de una universidad privada en Lima” elaborado por Yescenia Guadalupe Huamaní en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento 1: Liderazgo Transformacional:** Liderazgo entusiasta, liderazgo empoderador, liderazgo de triple impacto, liderazgo de visión global, liderazgo integral

- Primera dimensión: Liderazgo entusiasta
- Objetivos de la Dimensión: Obtener resultados de la dimensión Liderazgo entusiasta

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estimulación al cambio	Emplea estrategias que permitan estimular cambios en pro de los	4	4	4	
Alineación al propósito	Refuerza el sentido de propósito compartido, el involucramiento y la	4	4	4	
Legado de vida	Ayuda a reflexionar y tomar acciones en torno al legado que	4	4	4	

- Segunda dimensión: Liderazgo empoderador
- Objetivos de la Dimensión: Obtener resultados de la dimensión Liderazgo empoderador

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Confianza	Lidera a través de la confianza y autonomía, evita el infundir miedo o control excesivo.	4	4	4	
Compromiso	Demuestra compromiso con los trabajadores, delega y toma decisiones de forma conjunta, en sintonía con la visión y los resultados proyectados	4	4	4	
Pasión	Motiva las más altas potencialidades de cada trabajador, impulsando la pasión hacia la mejora continúa	4	4	4	

- Tercera dimensión: Liderazgo de triple impacto
- Objetivos de la Dimensión: Obtener resultados de la dimensión Liderazgo de triple impacto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clientes	Plantea solución de necesidades de las comunidades alrededor de la empresa	4	4	4	
Colaboradores	Influye en los socios estratégicos sobre la importancia de pasar de la responsabilidad social hacia la sostenibilidad a largo plazo	4	4	4	

Sociedad	Genera un impacto positivo en la sociedad, implementando políticas medioambientales al mismo tiempo se preocupa por lograr el éxito económico	4	4	4	
----------	---	---	---	---	--

- Cuarta dimensión: Liderazgo de visión global
- Objetivos de la Dimensión: Obtener resultados de la dimensión Liderazgo de visión global

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tecnología	Cuenta con la capacitación de los entornos digitales para optimizar el acceso a la información y la conectividad	4	4	4	
Cultura organizacional	Estimula las actitudes individuales que fortalecen las estrategias valores y propósitos integrando el compromiso, misión y visión organizacional	4	4	4	

- Quinta dimensión: Liderazgo integral
- Objetivos de la Dimensión: Obtener resultados de la dimensión Liderazgo integral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia	Genera desde su entorno inmediato una cultura de excelencia en la tarea y exigencia	4	4	4	
Empatía	Actúa con coherencia y ética, buscando el equilibrio entre el logro de metas financieras y de bienestar de los trabajadores.	4	4	4	

### Dimensiones del instrumento 2: Gestión administrativa

- Primera dimensión: Planeación
- Objetivos de la Dimensión: Obtener resultados de la dimensión Planeación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fijación de Objetivos	Define objetivos claros y proyecta metas realistas.	4	4	4	
Desarrollo de Estrategias	Propone y desarrolla estrategias diversas para la competitividad	4	4	4	

Toma de Decisiones	Incluye los aportes de los trabajadores y la información comparativa para una adecuada toma de decisiones	4	4	4	
--------------------	---	---	---	---	--

- Segunda dimensión: Organización
- Objetivos de la Dimensión: Obtener resultados de la dimensión organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones de autoridad	La relación con todos los miembros de la institución se da con apertura, consideración y	4	4	4	
Cultura Organizacional	Fomenta una cultura participativa respecto a lo diverso y pluricultural enfocado al logro de resultados.	4	4	4	
Descripción de funciones	Conoce la totalidad de puestos laborales y competencias requeridas para la gestión administrativa efectiva	4	4	4	
Análisis de puestos	Verifica que cada uno de los miembros de la institución cumpla con la responsabilidad asumida	4	4	4	

- Tercera dimensión: Dirección
- Objetivos de la Dimensión: Obtener resultados de la dimensión Dirección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación Efectiva	Se preocupa por mantener la armonía en cuanto a la comunicación interna y externa.	4	4	4	
Liderazgo	Alinea y capacita a los trabajadores a fin de fortalecer el liderazgo en ellos.	4	4	4	
Motivación	Valora la productividad de los trabajadores con un sistema de recompensas y ambiente de trabajo positivo	4	4	4	
Equipo de trabajo	Gestiona oportunidades de formación continua de los equipos de trabajo para la mejora de su desempeño individual y colectivo.	4	4	4	



- Cuarta dimensión: Control
- Objetivos de la Dimensión: Obtener resultados de la dimensión Control

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Retroalimentación	Realiza reuniones periódicas de evaluación y retroalimentación donde informa los estándares de desempeño, productividad y los resultados alcanzados.	4	4	4	
Control Preventivo	Monitorea constantemente a fin de prevenir los problemas laborales, conflictos o una inadecuada gestión de otras áreas.	4	4	4	
Auditoria	Programa auditorias como parte de la cultura de calidad de la empresa.	4	4	4	

**DR. SUASNABAR UGARTE, FEDERICO ALFREDO**



Firma del Experto Informante.  
Especialidad

Firma del evaluador  
DNI 09078477

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



4. **Soporte teórico**

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definiciones
Liderazgo Transformacional	Liderazgo entusiasta	Está referido a que la persona que influye en los demás se enfoca en tres aspectos específicos, que el seguidor se enfoque adecuadamente a las metas propuestas, consiga seguridad en sí mismo y que toda meta se logre con calidad (Lamka, 2020).
	Liderazgo empoderador	Está enfocado en promover la motivación y confianza suficiente para seguir los objetivos, de manera que, les transmite compromiso por las actividades realizadas haciendo que las personas se empoderen de las metas haciéndolas suyas (Lamka, 2020).
	Liderazgo de triple impacto	Forma parte de las estrategias organizacionales contemporáneas que buscan generar no aumentar las ganancias empresariales, sino, además incorporar dentro de sus objetivos producir un impacto favorable dentro de la sociedad, sin descuidar el ambiente y la rentabilidad (Lamka, 2020).
	Liderazgo de vision global	Tienen la dificultad de asumir retos que trascienden las fronteras enmarcados dentro de una sociedad global; su característica se encuentra en la comprensión del contexto visto de manera amplia y están definidos por la complejidad, tienen en claro aquellos factores que les permiten realizar cualquier tipo de actividad dentro de condiciones múltiples, interdependencia y flujo, que todas en conjunto generan un efecto multiplicador (Lamka, 2020).
	Liderazgo Integral	Es definido como aquella capacidad que intrínseca del líder para influir utilizando códigos morales rígidos, mientras que toda decisión tomada debe ser dirigida por los estándares éticos y valores inflexibles. Particularmente este líder se caracteriza por integrar toda información que recibe y transmite a sus iguales, superiores o seguidores para dinamizar de manera coordinada las acciones que deben llevarse a cabo (Lamka, 2020).
Gestión administrativa	Planeación	Consiste en que se realice la definición específica de las metas y objetivos que deben perseguirse, asignando los recursos a utilizar y definiendo las distintas actividades que deben realizarse durante determinado tiempo (Herrera, 2021).
	Organización	Radica en construir una estructura en la que se realice la distribución de los distintos recursos (materiales, humanos, tecnológicos etc) a los fines de materializar la labor que desarrollarse y posibilitar que se alcancen los objetivos que fueron planificados (Herrera, 2021).
	Dirección	Consiste en que sean ejecutas las actividades en coherencia con las estrategias establecidas, que permita unir los esfuerzos y destinarlos a los objetivos por medio de un liderazgo eficiente que se encargue de motivar, estimular e influir sobre los trabajadores con una comunicación adecuada (Herrera, 2021; Valdivieso, 2021).
	Control	Es ejercido para constatar que se están cumpliendo las tareas conforme a los parámetros y en alineación con las estrategias planeadas, a fin de que se realice a tiempo cualquier corrección y se eviten pérdidas, ello implica que se evalúe de forma constante las actividades durante el momento que se realizan para que se pueda detectar cualquier anomalía y tomar la decisión a que hubiere lugar (Herrera, 2021).

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación a usted le presento el cuestionario “Liderazgo transformacional y gestión administrativa en directivos de una universidad privada en Lima” elaborado por Yescenia Guadalupe Huamaní en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento 1: Liderazgo Transformacional:** Liderazgo entusiasta, liderazgo empoderador, liderazgo de triple impacto, liderazgo de visión global, liderazgo integral

- Primera dimensión: Liderazgo entusiasta
- Objetivos de la Dimensión: Obtener resultados de la dimensión Liderazgo entusiasta

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estimulación al cambio	Emplea estrategias que permitan estimular cambios en pro de los objetivos de la organización	4	4	4	
Alineación al propósito	Refuerza el sentido de propósito compartido, el involucramiento y la responsabilidad colectiva.	4	4	4	
Legado de vida	Ayuda a reflexionar y tomar acciones en torno al legado que podría dejar él/ella junto a todo su equipo de trabajo	4	4	4	

- Segunda dimensión: Liderazgo empoderador
- Objetivos de la Dimensión: Obtener resultados de la dimensión Liderazgo empoderador

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Confianza	Lidera a través de la confianza y autonomía, evita el infundir miedo o control excesivo.	4	4	4	
Compromiso	Demuestra compromiso con los trabajadores, delega y toma decisiones de forma conjunta, en sintonía con la visión y los resultados proyectados	4	4	4	
Pasión	Motiva las más altas potencialidades de cada trabajador, impulsando la pasión hacia la mejora continúa	4	4	4	

- Tercera dimensión: Liderazgo de triple impacto
- Objetivos de la Dimensión: Obtener resultados de la dimensión Liderazgo de triple impacto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clientes	Plantea solución de necesidades de las comunidades alrededor de la empresa	4	4	4	
Colaboradores	Influye en los socios estratégicos sobre la importancia de pasar de la	4	4	4	

Sociedad	Genera un impacto positivo en la sociedad, implementando políticas medioambientales al mismo tiempo se preocupa por lograr el éxito económico	4	4	4	
----------	---	---	---	---	--

- Cuarta dimensión: Liderazgo de visión global
- Objetivos de la Dimensión: Obtener resultados de la dimensión Liderazgo de visión global

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tecnología	Cuenta con la capacitación de los entornos digitales para optimizar el acceso a la información y la conectividad	4	4	4	
Cultura organizacional	Estimula las actitudes individuales que fortalecen las estrategias valores y propósitos integrando el compromiso, misión y visión organizacional	4	4	4	

- Quinta dimensión: Liderazgo integral
- Objetivos de la Dimensión: Obtener resultados de la dimensión Liderazgo integral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia	Genera desde su entorno inmediato una cultura de excelencia en la tarea y exigencia de resultados.	4	4	4	
Empatía	Actúa con coherencia y ética, buscando el equilibrio entre el logro de metas financieras y de bienestar de los trabajadores.	4	4	4	

## Dimensiones del instrumento 2: Gestión administrativa

- Primera dimensión: Planeación
- Objetivos de la Dimensión: Obtener resultados de la dimensión Planeación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fijación de Objetivos	Define objetivos claros y proyecta metas realistas.	4	4	4	

Desarrollo de Estrategias	Propone y desarrolla estrategias diversas para la competitividad	4	4	4	
Toma de Decisiones	Incluye los aportes de los trabajadores y la información comparativa para una adecuada toma de decisiones	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización
- Objetivos de la Dimensión: Obtener resultados de la dimensión organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones de autoridad	La relación con todos los miembros de la institución se da con apertura, consideración y	4	4	4	
Cultura Organizacional	Fomenta una cultura participativa respecto a lo diverso y pluricultural enfocado al logro de resultados.	4	4	4	
Descripción de funciones	Conoce la totalidad de puestos laborales y competencias requeridas para la gestión administrativa efectiva.	4	4	4	
Análisis de puestos	Verifica que cada uno de los miembros de la institución cumpla con la responsabilidad asumida	4	4	4	

- Tercera dimensión: Dirección
- Objetivos de la Dimensión: Obtener resultados de la dimensión dirección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación Efectiva	Se preocupa por mantener la armonía en cuanto a la comunicación interna y externa.	4	4	4	
Liderazgo	Alinea y capacita a los trabajadores a fin de fortalecer el liderazgo en ellos.	4	4	4	
Motivación	Valora la productividad de los trabajadores con un sistema de recompensas y ambiente de trabajo positivo	4	4	4	
Equipo de trabajo	Gestiona oportunidades de formación continua de los equipos de trabajo para la mejora de su desempeño individual y colectivo.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Control
- Objetivos de la Dimensión: Obtener resultados de la dimensión organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Retroalimentación	Realiza reuniones periódicas de evaluación y retroalimentación donde informa los estándares de desempeño, productividad y los resultados alcanzados.	4	4	4	
Control Preventivo	Monitorea constantemente a fin de prevenir los problemas laborales, conflictos o una inadecuada gestión de otras áreas.	4	4	4	
Auditoria	Programa auditorias como parte de la cultura de calidad de la empresa.	4	4	4	

**MGTR. RUIZ BARCELLOS, JAVIER MARTIN**



Firma del Experto Informante.  
Especialidad

Firma del evaluador  
DNI 18149387

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



### Evaluación por juicio de expertos (3)

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Liderazgo transformacional y gestión administrativa en directivos de una universidad privada en Lima, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	MEDINA GUIZADO, GABRIELA		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )	Doctor	( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educativa ( X )	Organizacional	( )
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años	( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)			

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario
<b>Autora:</b>	Yesenia Guadalupe Huamaní
<b>Procedencia:</b>	Lima
<b>Administración:</b>	Virtual y presencial
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Lima
<b>Significación:</b>	Escala ordinal cuenta con cinco (05) dimensiones desglosados en trece (13) ítems

4. **Soporte teórico**

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definiciones
Liderazgo Transformacional	Liderazgo entusiasta	Está referido a que la persona que influye en los demás se enfoca en tres aspectos específicos, que el seguidor se enfoque adecuadamente a las metas propuestas, consiga seguridad en sí mismo y que toda meta se logre con calidad (Lamka, 2020).
	Liderazgo empoderador	Está enfocado en promover la motivación y confianza suficiente para seguir los objetivos, de manera que, les transmite compromiso por las actividades realizadas haciendo que las personas se empoderen de las metas haciéndolas suyas (Lamka, 2020).
	Liderazgo de triple impacto	Forma parte de las estrategias organizacionales contemporáneas que buscan generar no aumentar las ganancias empresariales, sino, además incorporar dentro de sus objetivos producir un impacto favorable dentro de la sociedad, sin descuidar el ambiente y la rentabilidad (Lamka, 2020).
	Liderazgo de visión global	Tienen la dificultad de asumir retos que trascienden las fronteras enmarcados dentro de una sociedad global; su característica se encuentra en la comprensión del contexto visto de manera amplia y están definidos por la complejidad, tienen en claro aquellos factores que les permiten realizar cualquier tipo de actividad dentro de condiciones múltiples, interdependencia y flujo, que todas en conjunto generan un efecto multiplicador (Lamka, 2020).
	Liderazgo Integral	Es definido como aquella capacidad que intrínseca del líder para influir utilizando códigos morales rígidos, mientras que toda decisión tomada debe ser dirigida por los estándares éticos y valores inflexibles. Particularmente este líder se caracteriza por integrar toda información que recibe y transmite a sus iguales, superiores o seguidores para dinamizar de manera coordinada las acciones que deben llevarse a cabo (Lamka, 2020).
Gestión administrativa	Planeación	Consiste en que se realice la definición específica de las metas y objetivos que deben perseguirse, asignando los recursos a utilizar y definiendo las distintas actividades que deben realizarse durante determinado tiempo (Herrera, 2021).
	Organización	Radica en construir una estructura en la que se realice la distribución de los distintos recursos (materiales, humanos, tecnológicos etc) a los fines de materializar la labor que desarrollarse y posibilitar que se alcancen los objetivos que fueron planificados (Herrera, 2021).
	Dirección	Consiste en que sean ejecutadas las actividades en coherencia con las estrategias establecidas, que permita unir los esfuerzos y destinarlos a los objetivos por medio de un liderazgo eficiente que se encargue de motivar, estimular e influir sobre los trabajadores con una comunicación adecuada (Herrera, 2021; Valdivieso, 2021).
	Control	Es ejercido para constatar que se están cumpliendo las tareas conforme a los parámetros y en alineación con las estrategias planeadas, a fin de que se realice a tiempo cualquier corrección y se eviten pérdidas, ello implica que se evalúe de forma constante las actividades durante el momento que se realizan para que se pueda detectar cualquier anomalía y tomar la decisión a que hubiere lugar (Herrera, 2021).

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación a usted le presento el cuestionario "Liderazgo transformacional y gestión administrativa en directivos de una universidad privada en Lima" elaborado por Yescenia Guadalupe Huamaní en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento 1: Liderazgo Transformacional:** Liderazgo entusiasta, liderazgo empoderador, liderazgo de triple impacto, liderazgo de visión global, liderazgo integral

- Primera dimensión: Liderazgo entusiasta
- Objetivos de la Dimensión: Obtener resultados de la dimensión Liderazgo entusiasta

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estimulación al cambio	Emplea estrategias que permitan estimular cambios en pro de los objetivos de la organización	4	4	4	
Alineación al propósito	Refuerza el sentido de propósito compartido, el involucramiento y la responsabilidad colectiva.	4	4	4	
Legado de vida	Ayuda a reflexionar y tomar acciones en torno al legado que podría dejar él/ella junto a todo su equipo de trabajo	4	4	4	

- Segunda dimensión: Liderazgo empoderador
- Objetivos de la Dimensión: Obtener resultados de la dimensión Liderazgo empoderador.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Confianza	Lidera a través de la confianza y autonomía, evita el infundir miedo o control excesivo.	4	4	4	
Compromiso	Demuestra compromiso con los trabajadores, delega y toma decisiones de forma conjunta, en sintonía con la visión y los resultados proyectados	4	4	4	
Pasión	Motiva las más altas potencialidades de cada trabajador, impulsando la pasión hacia la mejora continúa	4	4	4	

- Tercera dimensión: Liderazgo de triple impacto
- Objetivos de la Dimensión: Obtener resultados de la dimensión Liderazgo de triple impacto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clientes	Plantea solución de necesidades de las comunidades alrededor de la empresa	4	4	4	

Colaboradores	Influye en los socios estratégicos sobre la importancia de pasar de la responsabilidad social hacia la sostenibilidad a largo plazo.	4	4	4	
Sociedad	Genera un impacto positivo en la sociedad, implementando políticas medioambientales al mismo tiempo se preocupa por lograr el éxito económico.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Liderazgo de visión global
- Objetivos de la Dimensión: Obtener resultados de la dimensión Liderazgo de visión global

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tecnología	Cuenta con la capacitación de los entornos digitales para optimizar el acceso a la información y la conectividad.	4	4	4	
Cultura organizacional	Estimula las actitudes individuales que fortalecen las estrategias valores y propósitos integrando el compromiso, misión y visión organizacional.	4	4	4	

- Quinta dimensión: Liderazgo integral
- Objetivos de la Dimensión: Obtener resultados de la dimensión Liderazgo integral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia	Genera desde su entorno inmediato una cultura de excelencia en la tarea y exigencia de resultados.	4	4	4	
Empatía	Actúa con coherencia y ética, buscando el equilibrio entre el logro de metas financieras y de bienestar de los trabajadores.	4	4	4	

## Dimensiones del instrumento 2: Gestión administrativa

- Primera dimensión: Planeación
- Objetivos de la Dimensión: Obtener resultados de la dimensión Planeación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fijación de Objetivos	Define objetivos claros y proyecta metas realistas.	4	4	4	
Desarrollo de Estrategias	Propone y desarrolla estrategias diversas para la competitividad.	4	4	4	
Toma de Decisiones	Incluye los aportes de los trabajadores y la información comparativa para una adecuada toma de decisiones.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización
- Objetivos de la Dimensión: Obtener resultados de la dimensión Organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones de autoridad	La relación con todos los miembros de la institución se da con apertura, consideración y respeto.	4	4	4	
Cultura Organizacional	Fomenta una cultura participativa respecto a lo diverso y pluricultural enfocado al logro de resultados.	4	4	4	
Descripción de funciones	Conoce la totalidad de puestos laborales y competencias requeridas para la gestión administrativa efectiva.	4	4	4	
Análisis de puestos	Verifica que cada uno de los miembros de la institución cumpla con la responsabilidad asumida.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Dirección
- Objetivos de la Dimensión: Obtener resultados de la dimensión Dirección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación Efectiva	Se preocupa por mantener la armonía en cuanto a la comunicación interna y externa.	4	4	4	
Liderazgo	Alinea y capacita a los trabajadores a fin de fortalecer el liderazgo en ellos.	4	4	4	
Motivación	Valora la productividad de los trabajadores con un sistema de recompensas y ambiente de trabajo positivo	4	4	4	
Equipo de trabajo	Gestiona oportunidades de formación continua de los equipos de trabajo para la mejora de su desempeño individual y colectivo.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Control
- Objetivos de la Dimensión: Obtener resultados de la dimensión Control

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Retroalimentación	Realiza reuniones periódicas de evaluación y retroalimentación donde informa los estándares de desempeño, productividad y los resultados alcanzados.	4	4	4	
Control Preventivo	Monitorea constantemente a fin de prevenir los problemas laborales, conflictos o una inadecuada gestión de otras áreas.	4	4	4	
Auditoria	Programa auditorias como parte de la cultura de calidad de la empresa.	4	4	4	



Firma del Experto Informante.  
Especialidad

MEDINA GUIZADO, GABRIELA  
Firma de la evaluadora  
DNI 72674439

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Anexo 5

### Cálculo de fiabilidad

#### *Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

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

#### *Estadísticas de fiabilidad Variable: Liderazgo transformacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,908	13

#### *Estadísticas de fiabilidad Variable: Gestión administrativa*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	14



## Anexo 7

### *Interpretación del Coeficiente de Correlación Rho de Spearman*

---

<b>Significado</b>	<b>Valor</b>	
	<b>-1</b>	Correlación negativa grande y perfecta
	<b>-0.9 a -0.99</b>	Correlación negativa muy alta
	<b>-0.7 a -0.89</b>	Correlación negativa alta
	<b>-0.4 a 0.69</b>	Correlación negativa moderada
	<b>-0.2 a -0.39</b>	Correlación negativa baja
	<b>-0.01 a -0.19</b>	Correlación negativa muy baja
	<b>0</b>	Correlación nula
	<b>0.01 a 0.19</b>	Correlación positiva muy baja
	<b>0.2 a 0.39</b>	Correlación positiva baja
	<b>0.4 a 0.69</b>	Correlación positiva moderada
	<b>0.7 a 0.89</b>	Correlación positiva alta
	<b>0.9 a 0.99</b>	Correlación positiva muy alta
	<b>1</b>	Correlación positiva grande y perfecta

---

*Nota:* Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.305)