

**Liderazgo transformacional en la gestión
administrativa de la asociación las asambleas de Dios
del Perú, Lima, 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Br. David Rolando Boulanger Montoya

ASESOR:

Dr. Alcas Zapata Noel

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencia Funcional

LIMA – PERÚ

2019



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **DAVID ROLANDO BOULANGGER MONTOYA**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Administración de Negocios - MBA*, ha sustentado la tesis titulada:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA ASOCIACIÓN LAS ASAMBLEAS DE DIOS DEL PERÚ, LIMA, 2018


Fecha: 28 de enero de 2019

Hora: 8:00 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. César Humberto del Castillo Talledo Firma: 

SECRETARIO: Dr. José Mercedes Valqui Oxolón Firma: 

VOCAL: Dr. Noel Alcas Zapata Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobar por unanimidad*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *Mejorar estilo de redacción APA*

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

Este trabajo lo dedico a Dios quien me inspira a seguir esforzándome para alcanzar metas cada vez más altas y a mi familia por ser en mi vida el motor de inspiración y motivación para superarme cada día.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo que me dio la oportunidad de elevar mi nivel de preparación, a mi asesor quién con paciencia y dedicación colaboró a la realización de esta investigación, a la asociación Las Asambleas de Dios del Perú por darme todas las facilidades para llevar a cabo la realización de la pesquisa y a todos mis docentes quienes con mucho esmero y profesionalismo formaron las bases para aceptar los desafíos venideros.

Declaración de Autenticidad

Yo, **David Rolando Boulanger Montoya**, estudiante del Programa Maestría en Administración de Negocios de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “**Liderazgo transformacional en la gestión administrativa de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018**” presentada en conformidad con la Resolución de Vicerrectorado Académico N° 00011-2016-UCV-VA. Lima, 31 de marzo de 2016, para la obtención del grado académico de Maestro en Administrador de Negocios - MBA, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.



Lima, 15 de enero del 2019

Firma

David Rolando Boulanger Montoya

DNI: 44224964

Presentación

Señores miembros del jurado

Presento la Tesis titulada: “Liderazgo transformacional en la gestión administrativa de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018”, la misma que desarrollò porque se pretendiò determinar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión administrativa de la asociación antes mencionada, para ellos se abordó la investigación bajo el enfoque cuantitativo.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad. Capítulo I, se expone la introducción, la misma que contiene realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación, hipótesis y los objetivos.

Asimismo, en el Capítulo II, se presenta el método, en donde se abordan aspectos como: el diseño, las variables y su operacionalización, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos. Los capítulos III, IV, V, VI, y VII contienen respectivamente: los resultados, discusión, conclusiones, recomendaciones, referencias y anexos.

Señores miembros del jurado esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

El autor.

Índice

Páginas preliminares	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xii
Abstract	xiii
I Introducción	14
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	18
1.2.1 Trabajos previos internacionales	18
1.2.2 Trabajos previos nacionales	20
1.3 Teorías relacionadas al tema	23
1.4 Formulación del problema	43
1.5 Justificación del estudio	45
1.6 Hipótesis	48
1.7 Objetivos	49
II. Método	50
2.1 Diseño de investigación	51
2.2 Variables, operacionalización	53
2.3 Población y muestra	58
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	59
2.5 Métodos de análisis de datos	66
2.6 Aspectos éticos	67
III: Resultados	68
IV: Discusión	83
V: Conclusiones	86

VI: Recomendaciones	88
VIII. Referencias	91
Anexos	97
Anexo1. Artículo científico	98
Anexo 2 Matriz de consistencia	106
Anexo 3 Instrumentos	108
Anexo 4 Validación de los instrumentos	112
Anexo 5 Permiso de la institución donde se aplicó el estudio	120
Anexo 6 Base de datos	121
Anexo 7 Prints de resultados	129

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable liderazgo transformacional	55
Tabla 2	Operacionalización de la variable gestión administrativa	56
Tabla 3	Cantidad total de juntas eclesióásticas regionales y subregionales conforme al periodo 2016 – 2019	57
Tabla 4	Validez del contenido del instrumento que mide las variables: Liderazgo transformacional y gestión administrativa.	62
Tabla 5	Grado de confiabilidad de las variables	63
Tabla 6	Estadísticos de confiabilidad del instrumento liderazgo transformacional	64
Tabla 7	Resultados del análisis estadísticos de confiabilidad de las dimensiones de la variable liderazgo transformacional	64
Tabla 8	Estadísticos de confiabilidad del instrumento Gestión administrativa	64
Tabla 9	Resultados del análisis estadístico de confiabilidad de las dimensiones de la variable gestión administrativa.	64
Tabla 10	Frecuencias de los niveles de la variable liderazgo transformacional de la asociación las asambleas de Dios del Perú	68
Tabla 11	Frecuencias de los niveles de la variable gestión administrativa de la asociación las asambleas de Dios del Perú	69
Tabla 12	Tabla cruzada liderazgo transformacional y gestión administrativa	70
Tabla 13	Tabla cruzada liderazgo transformacional y la dimensión planeación de la variable gestión administrativa	71
Tabla 14	Tabla cruzada liderazgo transformacional y la dimensión organización de la variable gestión administrativa	72
Tabla 15	Tabla cruzada liderazgo transformacional y la dimensión dirección de la variable gestión administrativa	73

Tabla 16	Tabla cruzada liderazgo transformacional y la dimensión control de la variable gestión administrativa	74
Tabla 17	Prueba de Chi cuadrado para la verosimilitud del modelo respecto a la variable liderazgo transformacional y la variable gestión administrativa	75
Tabla 18	Prueba R2 para explicar el modelo que la variable liderazgo transformacional influyó en la variable gestión administrativa	75
Tabla 19	Prueba de Chicuadrado para la verosimilitud del modelo respecto a la variable liderazgo transformacional y la dimensión planeación	76
Tabla 20	Prueba R2 para explicar el modelo que la variable liderazgo transformacional influyó en la dimensión planeación	77
Tabla 21	Prueba de Chicuadrado para la verosimilitud del modelo respecto a la variable liderazgo transformacional y la dimensión organización	77
Tabla 22	Prueba R2 para explicar el modelo que la variable liderazgo transformacional influyó en la dimensión organización	78
Tabla 23	Prueba de Chicuadrado para la verosimilitud del modelo respecto a la variable liderazgo transformacional y la dimensión dirección	79
Tabla 24	Prueba R2 para explicar el modelo que la variable liderazgo transformacional influyó en la dimensión dirección	79
Tabla 25	Prueba de Chicuadrado para la verosimilitud del modelo respecto a la variable liderazgo transformacional y la dimensión control	80
Tabla 26	Prueba R2 para explicar el modelo que la variable liderazgo transformacional influyó en la dimensión control	80

Índice de figuras

	Pág.	
Figura 1	Modelo de selección de la muestra	58
Figura 2	Niveles de la variable liderazgo transformacional de la asociación las Asambleas de Dios del Perú	68
Figura 3	Niveles de la variable gestión administrativa de la asociación las Asambleas de Dios del Perú.	69
Figura 4	Variable liderazgo transformacional y variable gestión administrativa	70
Figura 5	Liderazgo transformacional y dimensión planeación	71
Figura 6	Liderazgo transformacional y dimensión organización	72
Figura 7	Liderazgo transformacional y dimensión dirección	73
Figura 8	Liderazgo transformacional y dimensión control	74
Figura 9	Liderazgo transformacional * Dirección	65
Figura 10	Liderazgo transformacional * Control	66

Resumen

Con la presente investigación, se ha conseguido el objetivo general de determinar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión administrativa de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018, para lograr dicho fin fue imprescindible explicar las variables liderazgo transformacional y gestión administrativa, ambas con sus respectivas dimensiones.

La investigación es de tipo descriptiva y se realizó bajo el enfoque cuantitativo, con diseño no experimental de corte transversal, correlacional-causal, método hipotético deductivo, la muestra es censal o universal puesto que la muestra tomada es igual al de la población conformada por 80 individuos correspondientes a los superintendentes de las juntas ejecutivas de las regiones y subregiones eclesiásticas que conforman el personal administrativo asociación las asambleas de Dios del Perú, el mismo que fue validado a través de la matriz correspondiente. La recopilación de datos se desarrolló usando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, aplicado a ambas variables, y para el análisis de la información se usó la prueba estadística de Regresión ordinal que permitió determinar la relación entre las variables.

Para finalizar, la investigación concluye que la variable liderazgo transformacional influye en la gestión administrativa de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018.

Palabras claves: Liderazgo transformacional, gestión administrativa, asociación, asambleas de Dios del Perú.

Abstract

With this research, we have achieved the general objective of determining the influence of transformational leadership in the administrative management of the Assemblies of God of Peru, Lima, 2018, to achieve this goal was essential to explain the variables transformational leadership and administrative management, both with their respective dimensions.

The research is of a basic type and was carried out under the quantitative approach, with a non - experimental design of cross - section, correlational - causal and explanatory, the sample is censal or universal since the sample taken is equal to that of the population made up of 80 corresponding individuals to the superintendents of the executive boards of the ecclesiastical regions and subregions that make up the administrative staff association the assemblies of God of Peru, the same that was validated through the corresponding matrix. The data collection was developed using the technique of the survey and as an instrument the questionnaire, applied to both variables, and for the analysis of the information, the statistical test of ordinal regression was used, which allowed to determine the relationship between the variables.

To conclude, the research concludes that the variable transformational leadership influences the administrative management of the association the assemblies of God of Peru, Lima, 2018.

Keywords: Transformational leadership, administrative management, association, assemblies of God of Peru.

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

Gallegos (2018) manifestó que en el Perú, según el Ministerio de Justicia y Derechos, existen un total de 98 iglesias protestantes registradas con un número de feligreses mayor a 500 miembros, esto considerando solo las formales; asimismo, existen las iglesias no registradas que se abren en cocheras, centros de esparcimiento y garajes para celebrar los servicios semanales y de los cuales nadie lleva la cuenta dada su constante movilidad y dinamismo; en lo que si hay certidumbre es que la población general de la población protestante evangélica ha aumentado en los últimos años a tal punto de reflejar en las últimas encuestas del INEI el 15.5% de la población total peruana, y siguen extendiendo su alcance en comparación a la religión oficial del Perú, que pese a sus esfuerzos, ha visto menguar la población de sus feligreses; así también informó que la iglesia evangélica más grande en el Perú es el Movimiento Misionero Mundial, seguido de la iglesia Las Asambleas de Dios del Perú, con más de un millón de feligreses.

Llanos (2015) expresó que las iglesias protestantes han tenido éxito en la extensión de sus congregaciones debido al uso de difusores tecnológicos como redes sociales, programas televisivos y reuniones masivas donde anuncian los diferentes acontecimientos; recordando así, que la primera iglesia tuvo una población de 300 feligreses, número que ha sido ampliamente superado por las iglesias actuales según el último censo, donde el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) acotó un 12.5% de la población nacional protestante, haciendo hincapié que esa cifra subirá en los siguientes años; la cantidad de protestantes prácticamente se duplicó en los últimos quince años.

Del mismo modo, en la publicación del diario Gestión (2018) reveló que si bien es cierto las congregaciones protestantes son más que una comunidad, también es cierto que proporciona trabajo para miles de personas; la función de la iglesia es dar apoyo a los feligreses y desde su conversión, pero también dar apoyo mediante ayuda humanitaria y esto se convierte indirectamente en una empresa, manejado como un modelo de negocio que se sustenta en los aportes de sus feligreses por lo que sus aportes generan más dinero que muchas empresas del

rubro tecnológico; todo esto se mueve desde el nacimiento del ser humano pues los padres que profesan una fe quieren que sus hijos sean bautizados, instruidos y educados según sus principios, constituyendo así un ciclo que asegura las donaciones y el patrimonio de la iglesia incluso hasta en la sepultura pues cada feligrés anhela ser enterrado en un cementerio de su misma fe con la ceremonia y honores que esta implique.

Así mismo, en relación con la publicación realizada por el diario RPP Noticias (2016), el liderazgo transformacional se basa en alcanzar objetivos comunes, dado que fomenta la capacidad creativa e impulso de los trabajadores; este tipo de liderazgo ha tenido mucha preferencia en las entidades políticas y privadas pues prefiere dejar de lado los diferentes modelos jerárquicos y apuesta por llevar a cabo un rotundo giro en la base estructural de las empresas y el personal que labora en ellas, pero sin imponer los parámetros propios del líder, sino persuadiendo a toda la organización de que se necesita efectuar las modificaciones de forma conjunta en preparación a una futura eventualidad; además, todos los trabajadores deben poner pasión en lo que hagan desde lo mínimo hasta lo más complejo y es esta pasión la que contagiará a todo el equipo; la posición de esta teoría transformacional incluye la prédica con el ejemplo pues todo cambio precisa que los líderes sean coincidentes con sus palabras y actúen de tal forma que sus palabras e ideas se conviertan en un modelo a seguir, haciendo que todo el equipo sienta cada proyecto como si fuera propio y luego convocarlos a ser parte de este de manera activa mediante la conversación abierta, la exposición de problemas actuales, el aporte de ideas y la creatividad; otro de los factores es la proposición de retos que estimulen y potencien el desarrollo y eficiencia en las labores, ayudando de este modo al crecimiento general de la organización.

Con respecto a la Asociación Las Asambleas de Dios del Perú, esta se distingue como una asociación cristiana evangélica con personería jurídica inscrita en la partida N° 11010820, del Registro Personas Jurídicas de Lima, RUC N° 20144538570 e inscrita en el Registro de Confesiones Distintas a la Católica del Ministerio de Justicia con el N° 051 – 2005-RCDC, con domicilio central en la Av. Colombia 325 – Pueblo Libre, Lima, y con domicilios regionales, sub

regionales y locales en las diversas circunscripciones del país. Esta asociación religiosa diferente a la católica tiene por objetivo compartir los principios, verdades y valores escritos en la biblia. Esta organización es la iglesia con mayor trascendencia a nivel nacional cuya trayectoria inició en nuestro país en el año 1919 y tiene a la actualidad más de 5000 congregaciones distribuidas en gran parte del el territorio nacional. No obstante, como toda organización, tiene problemas que resolver puesto que uno de los objetivos es realizar cambios que generen un desarrollo sostenible a través del tiempo, fortaleciendo la misión y visión de la organización, al margen de los objetivos personales y es allí donde se centra el interés de esta investigación.

Al hablar de liderazgo se aborda un tema muy importante pues hoy en día este cumple un valioso papel en la gestión administrativa de las entidades, tanto públicas como privadas, dentro de las organizaciones, etc. El líder ha sido objeto de drásticas, continuas y fuertes evoluciones y debido a los nuevos cambios y realidades que requieren una idea global del conocimiento, actualmente hay un frecuente interés en el estudio del liderazgo. Cada directivo es un líder y cada uno posee un estilo diferente de liderar, pero todos con la misión de realizar los objetivos propuestos por la Institución. El líder transformacional tendrá éxito cuando cambie la base motivacional de la persona desde una simple motivación hasta llevarla al compromiso. Estos líderes transformacionales tienen la cualidad de elevar el autodesarrollo y los deseos de logros, de sus seguidores, promoviendo a la vez el desarrollo, tanto individual como colectivo, dentro de las organizaciones.

El liderazgo transformacional y la gestión administrativa contribuyen al mejor funcionamiento de las entidades y la institución las asambleas de Dios del Perú, es una que ayuda personas con diferentes necesidades sin importar la edad, nivel socio económico, lengua, etc; basada en construir principios éticos y morales sólidos y rescatar los valores que han sido dejados de lado por nuestra sociedad. Esta institución cuenta con sedes en todo el territorio nacional y se preocupa en que cada uno de sus colaboradores desarrolle actividades entorno a la misión y visión.

El Liderazgo transformacional inspira a sus seguidores a trascender su interés personal por el bien de la organización y pueda tener un efecto extraordinario sobre ellos asumiendo riesgos, delegando tareas y funciones y estimulando a otros para que hagan lo mismo. Estos líderes alientan intelectualmente a los integrantes de su organización y desarrolla seguidores que atacan los problemas usando sus propias perspectivas creativas, únicas e innovadoras, esto conlleva a tener personal administrativos calificados y comprometidos con el desarrollo de la Institución.

Este estudio permite comprobar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión administrativa y da a conocer el grado en el que este tipo de liderazgo acarrea un impulso a la organización para desarrollar un mayor sentido del deber y por ende, aumento de rendimiento en cada colaborador.

1.2 Trabajos previos

Se llevó a cabo una minuciosa investigación acerca de los antecedentes, los mismos que facilitaran la comprensión de las variables liderazgo transformacional y gestión administrativa. Además de ellos, se verificó los trabajos previos nacionales e internacionales para obtener una amplia visión de las variables y dimensiones a estudiar.

1.2.1 Trabajos previos internacionales

Barón, Espriella y Castro (2015) en su tesis titulada: "*Modelo de Dirección Estratégica Aplicado a Organizaciones Sin Ánimo de Lucro*", Tesis de maestría, de la Universidad Tecnológica de Bolívar, tuvo como objetivo realizar una propuesta basado en un modelo de la dirección estratégica para las empresas sin fines de lucro; analizando así los aportes teóricos, características y la metodología de la dirección estratégica. La investigación fue descriptivo-propositivo, con un enfoque cuantitativo, de carácter analítico, propositivo y descriptivo, realizado a la institución tres ESALES. Se concluye de acuerdo a los resultados que es importante plantear un modelo de dirección estratégica para mejorar la toma de decisiones,

centrándose además en los esfuerzos de la identificación de los diversos problemas que surjan, para determinar las diversas soluciones, que son claves para la gestión administrativa.

Marques & Costa (2016) efectuaron el artículo titulado "*Linking transformational leadership and organizational trust: Has organizational commitment a mediating effect on it?*", que tuvo como objetivo analizar si el compromiso de la empresa es un mediador entre la relación de la confianza organizacional y el liderazgo transformacional. La investigación fue cuantitativa de regresión lineal, con un estudio exploratorio, descriptivo y transversal, con una muestra de 58 colaboradores, mediante una encuesta realizada en la Fundación Serralves en Portugal. De acuerdo a los resultados, se determinó que el compromiso organizativo tiene un valor de consistencia de 0.732 y el liderazgo transformacional se manifiesta de forma moderada y positiva, relacionándose con la confianza organizacional ($r = 0.652$, $p < 0.05$) como se preveía, así también se estipuló que los líderes deben obtener la confianza de todos los colaboradores, para promover mayor compromiso a la organización.

Hermosilla, Amutio, Costa & Páez (2016) realizaron el estudio que lleva por título: "*El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo*", el mismo que tuvo como objetivo disenter si las empresas del norte de España de los países de Vasco y Navarra, el liderazgo transformacional se interrelaciona con otros estilos de liderazgos. La investigación fue cuantitativa, con una muestra de 47 directivos y 107 subordinados de las diversas compañías del norte de España. Según los resultados se determinó mediante la prueba t que fue $t(141) = 6.45$, que el liderazgo transformacional es más elevado en las empresas que utilizan el transaccional, así también las medidas del liderazgo transformacional son más elevadas que la del laissez-faire con un resultado de $t(141) = 10.96$; no obstante la eficacia se da de forma positiva en el liderazgo transformacional y transaccional y fue negativa por el laissez faire.

Perilla & Gómez (2017) efectuaron un estudio titulado "*Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol*

mediador de la confianza en el líder”, que tuvo como objetivo principal el estudiar la relación del liderazgo transformacional, indicadores de bienestar y el bienestar del colaborador. La investigación se realizó mediante el enfoque cuantitativo, transversal y correlacional, con una muestra de 597 colaboradores de diversas empresas de 2 países en desarrollo que fue Colombia y México, en donde la muestra de Colombia estuvo conformada por 319 colaboradores de 5 empresas y la muestra de México fue de 278 colaboradores pertenecientes a 8 compañías, así también de las 13 organizaciones, 1 fue pública y 12 privadas, cabe resaltar que el muestreo del estudio fue no probabilístico por conveniencia. Asimismo, según los resultados se concluyó que el liderazgo transformacional está asociado con la satisfacción laboral y tiene una relación positiva con la auto eficiencia general, no obstante el grado del liderazgo transformacional según las respuestas de los encuestados fue “a veces”, lo que significa que existe una falta de esfuerzo y motivación laboral.

Johanna (2017) realizó un estudio titulado “*Un Proyecto Educativo Soñado Por Líderes Indígenas De Las Iglesias Luterana Y Bautistas: Gestión Administrativa Financiera De La Fundación Mushuk Kawsay*” que tuvo como propósito analizar la gestión administrativa de la De La Fundación Mushuk Kawsay, para el desarrollo adecuado de las diversas actividades del proceso administrativo que realiza. El estudio se realizó mediante el enfoque cuantitativo, de carácter descriptivo, trasversal, documental y de campo, mediante una encuesta dirigida a 21 colaboradores de la fundación Mushuk Kawsay que es una empresa privada sin ánimo de lucro. Según los resultados se obtuvo que en la institución existe una buena gestión administrativa con un 61%, excelente con un 22%, regular con el 17% y deficiente con el 0%, sin embargo manifiestan que es necesario mejorar cada día más esta gestión.

1.2.2 Trabajos previos nacionales

Castro (2015), en su tesis titulada: “*Dimensiones del liderazgo transformacional predominantes en la directora de la institución educativa privada Federico Villareal – Piura, 2015*”, tesis de maestría, universidad de Piura; tuvo como

objetivo principal, establecer las dimensiones del liderazgo transformacional que predominan en la directora de la institución educativa Federico Villareal, según los docentes y la apreciación personal de la directora. Dicha investigación fue de tipo empírico – analítico, de diseño transversal; siendo la muestra estudiada la directora y la población muestreada fue de 23 docentes. Según los resultados, se determinó que la directora de la institución educativa Federico Villareal si desarrolla varias dimensiones del liderazgo transformacional según su propia percepción y la de los profesores, esto corroboraría lo propuesto en la hipótesis general, dado que según la escala aplicada, las dimensiones de consideración individualizada y estimulación intelectual son las más resaltantes según los profesores y la directora; asimismo, recomienda que se elabore un perfil para el cargo de director que incluya las características propias de un líder transformacional, dado que este estilo de liderazgo promueven la calidad en el servicio, consolida al líder y enrumba la institución hacia metas consistentes.

Villalobos (2016) en su tesis titulada: “*Liderazgo transformacional y gestión administrativa según el personal administrativo del Hospital Sergio Bernales - Lima, 2016*” tesis de maestría, de la universidad Cesar Vallejo; tuvo como objetivo identificar la ligazón que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa según los colaboradores administrativos del Hospital Sergio Bernales. Asimismo, la investigación fue cuantitativa, de carácter descriptivo y transversal, de diseño no experimental, correlacional; siendo la muestra de 120 colaboradores administrativos del Hospital Sergio Bernales. Según los resultados, se determinó que el liderazgo transformacional en el hospital se haya en un nivel regular con un 70%, con un nivel alto de 23,3% y bajo con el 6,7%; sin embargo la gestión administrativa según el estudio resulta que el 68,33% es mediamente eficiente, el 24,17% es eficiente y el 7,50% necesita mejorar; así mismo recomienda que es necesario que el hospital realice talleres de capacitación para la gestión administrativa y talleres de reflexión para el liderazgo transformacional.

Cambilla (2017) en su tesis que lleva por título: “*Estilos de liderazgo transformacional del equipo director y comportamiento organizacional en la*

institución educativa Rafael Díaz – Arequipa, 2017”, tesis de maestría, universidad nacional San Agustín de Arequipa; tuvo como objetivo establecer la relación existente entre el estilo de liderazgo transformacional del equipo director y el comportamiento organizacional en la institución educativa Rafael Díaz de Moquegua. La investigación realizada fue sustantiva básica no experimental, con nivel correlacional descriptivo, diseño transversal o transaccional correlacional; con una muestra de 25 docentes de la institución educativa Rafael Díaz de Moquegua. De acuerdo a los resultados determinó la existencia de la relación significativa entre el estilo de liderazgo transformacional del equipo directivo y el comportamiento organizacional en la institución educativa, dando como resultado que el coeficiente de correlación es altamente significativo ($r= 0,737$; $p=0,000$), siendo esta menor que el nivel de significancia seleccionado por el autor ($0,05$), y determina una correlación positiva moderada, habiendo una concomitancia directa con las variables por lo que se aprueba la hipótesis propuesta y se rechaza la hipótesis nula; así mismo, el autor recomienda la implementación de programas de capacitación a los maestros con la finalidad de alcanzar niveles óptimos de liderazgo transformacional y mejoren de esta forma la eficiencia en el ejercicio de sus funciones; además de ello, se recomienda la implementación de seminarios, cursos y actividades que mejoren el clima laboral dentro de la institución, en la que integren al cuerpo de docentes con el personal directivo de la institución.

Callán (2017) en su tesis titulada: *“Liderazgo transformacional y clima organizacional del centro de contacto del banco de crédito del Perú – Lima, 2017”*, tesis de maestría, universidad Cesar Vallejo; la misma que tuvo como objetivo el identificar la relación existente entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional del centro de contacto del banco de crédito del Perú. La investigación realizada fue de tipo descriptivo correlacional, la muestra aplicada a los colaboradores del centro de contacto del banco fu no probabilística intencionada. Siendo la muestra 120 colaboradores del centro de contacto. De acuerdo a los resultados se determinó la existencia de una relación significativa moderada ($Rho= 0.514$) entre liderazgo transformacional y clima organizacional, así como la relación directa y moderada; entre la capacidad de influencia y una

relación directa pero moderada entre la dimensión de conocimiento organizacional ($Rho=0.482$); en los niveles de liderazgo transformacional se observó que el centro de contacto del banco de crédito, considera deficiente al liderazgo con un 49.2% (59 colaboradores); en lo que respecta a clima organizacional, se observó que los trabajadores lo consideran regular con un 90.8 (109 colaboradores); asimismo, recomienda el fortalecimiento de las capacidades y competencias a través de la elaboración de un plan operativo en el que se integren cambios a nivel institucional y que colaboren al mejoramiento del clima organizacional; Además de ello, se recomienda el aumento de capacitaciones y talleres que fortalezcan el área de atención al cliente y la continuación de la estrategia de reconocimientos y premios por los logros alcanzados.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Variable de Liderazgo Transformacional

Teorías relacionadas a la variable Liderazgo Transformacional

Para Burns (1978, como se refirió en Ayoub, 2011), muestra que El liderazgo transformacional es el lado contrario al liderazgo transaccional; que entretanto en el liderazgo transaccional los simpatizantes y partidarios son impulsados de acuerdo a una orden o disposición; el liderazgo transformacional comenzará a partir de un esfuerzo o motivación para innovar y desarrollarse tanto en lo individual como en lo colectivo. En esencia, el líder pondrá en funcionamiento el proceso transformacional concibiendo un crecimiento en la motivación del seguidor, el mismo que es interpretado en un impulso del seguidor que estará estimulado a superar sus propias expectativas, las del líder y las de la organización.

Kousses (1997, como se mencionò en Palomo, 2010), tiene en cuenta que los líderes transformacionales infunden un alto sentido de superación; conceden satisfacción individual, impulsan a desarrollar opciones originales o maneras de planear y claudican sus intereses individuales por dar primacía al colectivo. Todo esto genera cambios en la forma de ser y de pensar de

las predilecciones individuales; dicho de otro modo, en las convicciones, actitudes, comportamientos y valores de los seguidores y no solamente en la condición de lo que puedan producir o del objetivo trazado. Asimismo, un líder transformacional entiende perfectamente la necesidad de que los individuos y grupos de trabajo sientan que están colaborando con algo que va más allá de un beneficio económico, conduciéndolos intrínsecamente a un pacto con ellos mismos, logrando alcanzar las metas establecidas a largo tiempo dentro de la institución.

Asimismo, Salanova (2008, tal como se citó en Cruz, Salanova y Martínez, 2012), discrepa acerca de que el líder transformacional es aquel que tiene la pericia para guiar a los seguidores hacia un fin colectivo y conseguir la asociación de los grupos que laboran en la institución.

El escritor refiere que el líder transformacional conduce a los simpatizantes motivándolos a proyectarse e ir más allá a las predilecciones individuales y concentrándose en poner todo su esfuerzo en mejorar la función y ejercicio del individuo dentro del grupo, trayendo como resultado el acrecentamiento de los simpatizantes a cumplir con el objetivo trazado por la institución.

Burns, (1978, como se citó en Aguirre y Villareal, 2012), declara que este tipo de líder estimula en sus seguidores un amplio entendimiento de contenidos esenciales para la institución, entretanto incrementa la determinación y seguridad de estos; y luego los encamina a desarrollar no solo un papel secundario sino un rol protagónico, dentro de la organización, enfocada hacia resultados, progreso y evolución.

Esto expresa que los líderes transformacionales aumentarán y elevarán la predilección de sus partidarios, cuando suscitan aprobación y discernimiento de los objetivos y la misión de los individuos de forma colectiva, impulsando a los adeptos a ir más allá de sus beneficios inherentes donde los líderes obtienen seguridad, determinación, admiración y respeto de los semejantes.

Definiciones de la variable de Liderazgo Transformacional

Según el análisis de D`Alessio (2017), comenta en relación al tema, que esto ocurre cuando los líderes y los seguidores desarrollan un fuerte lazo de tal modo que ambos construyen altos estándares de integridad, impulso y moralidad. El líder transformacional es en sí, la persona apta para desarrollarse y capaz de evolucionar, logrando motivar e inspirar a sus seguidores a través de la renovación y transformación de sus actitudes y valores, creando de esta forma vínculos y conexiones con otros individuos para dejen de lado aun sus propios cuestionamientos o intereses, elevando la motivación y la moral de los seguidores, así como la del líder. De esta forma, el líder reaccionará rápidamente a las exigencias de sus seguidores, buscando la forma de estimularlos y respaldarlos para que estos desarrollen todo su potencial.

Para los autores Ivancevich, Donnelly y Konopaske (2014), manifiestan sobre el liderazgo transformacional, que este tiene una tendencia a motivar a los seguidores y de esta manera se logra alcanzar un buen desempeño, animando a la obtención de trabajos estupendos para alcanzar los objetivos proyectados por la organización. Este tipo de liderazgo permite que los individuos visualicen un esquema a futuro de lo que se planea obtener, aclarando el presente y mostrando el pasado como algo que debe ser influenciado. Asimismo, el líder transformacional, motiva el trabajo conjunto por medio de grupos, la superación, una sólida comunicación y objetivos claros dentro de la organización.

A su vez, Franklin, Krieger (2012), hacen alusión a que los líderes transformadores son aquellos individuos que articulan las dificultades en el sistema actual y de esta manera obtiene una amplia visión a futuro de que debe alcanzar la organización; además de ellos, el liderazgo transformacional potencia el comportamiento afectivo de los partidarios, incentivándolos y motivándolos para que estos se apropien de aspectos que sean claves para el cambio dentro de la organización. Así mismo, el liderazgo transformacional compromete una orientación hacia la visión y luego de ello, impulsar el mando real de los partidarios, asumiendo y animando las posturas que definirán la cultura interna y que a la vez ayuden al cambio general de la organización.

Igualmente para Nelson y Quick (2013), estima el trabajo de los partidarios como algo muy importante, canalizando a llevar a cabo acciones extraordinarias o, en la mayoría de los casos, por encima de sus propias obligaciones, alcanzando de esta forma a satisfacer los objetivos planteados por la organización. Esta competencia demanda de una habilidad especial del líder para distribuir los diferentes equipos para que estos estén comprometidos con los objetivos propuestos lo cual proporcionará la fuerza y confianza al resto del equipo y de esta manera exteriorizar el aprecio hacia los seguidores de forma individual.

Importancia de la variable de Liderazgo Transformacional

Siguiendo esta temática, muchos han sido los autores que han abordado este tema del liderazgo transformacional, según Bass y Riggio (2006), esta clase o estilo de liderazgo incluye una evolución encaminada a impulsar la conciencia de los seguidores para que estos se transformen en agentes productivos de cambio, involucrados en alcanzar los objetivos y metas de la organización, dejando de lado el egoísmo y deseos personales e interponiendo sobre estos, los beneficios grupales.

Por su parte Vázquez (2006), determina que esta distinción en el líder, es conceptualizada como un conjunto de cambios positivos en los partidarios de la organización, dado que se centra en transformar a los integrantes mediante la ayuda colectiva, complementando valores a la organización y de esta manera se causa un impacto positivo que permite aumentar el impulso, los valores personales y la productividad.

De igual forma Bass (2003), destaca que el liderazgo transformacional impulsa a los integrantes de la organización a trabajar y rendir más de lo que se les fue encomendado. Además, el liderazgo transformacional es un requisito previo e indispensable para el liderazgo efectivo, pues de esta manera se da un fuerte impulso a la capacidad y eficiencia de los seguidores.

Por otro lado, Pedraja (2006), señala que el liderazgo transformacional es cuando se produce un vínculo de estímulo directo entre los líderes y los seguidores, produciéndose una renovación y aumento de los estándares

morales internos, buscando alcanzar un efecto importante para el desarrollo y funcionamiento de la organización.

Las peculiaridades del liderazgo transformacional antes nombradas, pertenecen a un tipo de líder que alcanza resultados impresionantes sobre los seguidores y de esta manera, cambia los pilares morales y la motivación en la que estos se apoyan, teniendo conocimiento de sus carencias personales y produciendo en ellos nuevas expectativas con metas altas. Además de ello, los seguidores se identifican con este líder, inspirándolos a potenciar sus objetivos y resultados más de lo esperado, con una visión futurista, procurando concertar los intereses de los seguidores con los de la organización y trabajando para mantener un equilibrio entre los intereses individuales y los colectivos.

Asimismo, el liderazgo transformacional procura impulsar la colaboración activa de los partidarios en los procesos organizacionales, concienciando para que participen de los objetivos y la misión; todo esto en un ambiente laboral fuerte, productivo y con un alto sentido de compromiso hacia la organización.

Características de la variable de Liderazgo Transformacional

En este mismo asunto, Bass y Avolio (2006, tal como se citó en Brancho y García, 2013), señalan que este modelo de líder usa su gran prestigio y popularidad con los partidarios para impulsar una transformación en su actuar, produciendo un fuerte impulso a abandonar los afanes individuales y trabajar por lograr los intereses colectivos.

De acuerdo a lo mencionado, el autor hace referencia a que los líderes transformacionales están en la constante búsqueda del interés grupal o colectivo en lugar de buscar el beneficio personal, aunque no se hallen suplidas sus propias necesidades vitales, esto trae como resultado que los seguidores se identifiquen con los líderes. Asimismo, el líder tiene la obligación y responsabilidad de orientar y guiar a sus liderados a fin de que desarrollen la capacidad de fomentar y crear ideas innovadoras, que promuevan un fuerte lazo colectivo, enfocando un sentimiento sobre los valores que deben regir la estructura

de la institución. De esta manera, el líder transformacional tiene las siguientes características:

Carisma:

Los discípulos y partidarios alcanzan a compenetrarse con el líder que desborda carisma e imitarlo, para que de esta forma encamine su comportamiento tomando el modelo del líder a seguir. Para esto será imprescindible poseer con ciertos atributos o características que le posibiliten ser admirados y respetados, tornándose en personas poseedoras de una conducta ética y moral digna de confianza y de ser imitada. Cuando la lealtad hacia el líder carismático es mostrada por los seguidores, estos son impulsados a la agitación intelectual y la consideración personal.

Interactividad:

El líder transformacional fundamenta su competencia en el trabajo en equipo, como una valiosa táctica para promover la cohesión en la institución. Según la mencionada función se examinará la evolución y aprendizaje de los seguidores a modo de vehículo principal del desarrollo personal y de la manera de comprometerse en la búsqueda y ejecución de nuevas técnicas y tecnologías a su labor.

Visión:

El líder honrado es un director auténtico, y esta característica se debe a que este hace uso de altos estándares éticos y morales. Este líder transformacional posee una fuerte consideración por las ideas, normas y principios que son defendidos por voluntad propia y no por obligación o presión.

Orientación a las personas:

Esta clase de líder se encargará de las exigencias de sus seguidores de forma individual, cuidando por las necesidades, inconvenientes y solicitudes que estos posean. Esto está conducido a la aplicación práctica de la conexión efectiva de los problemas de los partidarios, fomentando con su comportamiento empático la comunicación, la asistencia a las dificultades, respeto y elogiando el aporte

personal donde cada individuo colabora al trabajo en equipo. Los partidarios tienen la voluntad de crecer y avanzar personalmente y el empuje característico para ejecutar sus tareas.

Coherencia:

El líder transformacional demuestra convincentemente dentro de sus características evidencias de una poderosa adaptabilidad y coherencia. Este líder busca la avenencia entre los hechos y las palabras, entre lo que dice y lo que hace, sin cambiar su esencia; dando una fuerte seguridad cuando sea necesario para la institución. Eso da a entender la coherencia entre su actuación como líder y los lineamientos estratégicos como los valores organizacionales la visión y la misión.

Conforme a lo mencionado por Velásquez (2006, tal como se citó en Brancho y García, 2013), apunta que de acuerdo a su forma de manejar a los seguidores, el líder transformador debe ser maleable y tolerante para acondicionarse, dejando de lado posturas o argumentos que impidan la transformación de su institución o que carezcan de coherencia con el estado por el que atraviesa dicha institución.

El formulador esclarece que en esta etapa los líderes transformacionales tienen la aptitud de acondicionarse a las distintas posiciones dentro de la institución, la cual posibilitará llevar a cabo la conexión y concebirá una fuerte concordancia entre los individuos que tienen bajo su gobierno, acondicionándose y desempeñando una actitud firme y positiva en la contribución en conjunto de los equipos. Este líder impulsará y promoverá al cumplimiento y realización exitosa de las actividades encomendadas en la organización, alcanzando la eficacia que se necesita y logrando los objetivos y metas que proyectaron en la organización.

Dimensiones de la variable de Liderazgo Transformacional

En base a lo expuesto en el marco teórico en la opinión de variados autores, para efectos de la presente investigación, se tomará las cuatro (04) dimensiones tomadas por D'Alessio (2017) a efectos de la citada variable, las mismas que se estiman elementales para medir el liderazgo transformacional

en la gestión administrativa de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018.

Dimensión: Influencia Idealizada

Suministra un modelo a imitar para alcanzar un alto comportamiento ético, infunde orgullo, gana respeto y confianza. Asimismo, como mecanismo de desarrollo, el liderazgo transformacional se ha extendido a todos los estratos de las sociedades occidentales, incluyendo organizaciones gubernamentales. A modo de ejemplo, las fuerzas de defensa finlandesas están utilizando ampliamente el Modelo Deep Lead, basado en la teoría de liderazgo transformacional, como base solución de su liderazgo en capacitación y desarrollo.

Para D'Alessio (2017), la influencia idealizada acontece cuando los simpatizantes se compenetran con el líder ya que estos dejan sus intereses individuales y se preocupan por los intereses colectivos; además de ello, estos líderes ejercen su influencia en base a elevados niveles de honestidad, comportamiento y moral que les permite gozar de una gran admiración, consideración y confianza por parte de sus seguidores.

El autor sostiene que esta clase de líderes participan los riesgos de los adeptos, los mismo que son observados con gran admiración por dichos simpatizantes y los conducen en sus actividades, eligiendo siempre el camino de los principios justos y morales. Esta clase de liderazgo toma como primacía las exigencias y necesidades de los partidarios en lugar de las propias.

Ahora bien, Bass y Avolio (2006, como se refirió en Bracho y Jiménez (2013), mencionan que los seguidores tienen colocadas la seguridad y la obediencia en el líder, y esto se debe a que el líder transformacional entiende la importancia de que sus seguidores trabajen por una motivación que va por encima de lo económico, asimismo, este líder brinda ayuda a sus partidarios, dirigiéndolos hacia una responsabilidad individual y a una colectiva que involucre la organización en conjunto.

Según la opinión de Leithwood, Mascal y Strauss (2006, citado en Bracho y Jiménez (2013); refieren que el líder transformacional ejercita su autoridad mediante la consecución de un vínculo fundamentado en la consideración, admiración y seguridad; proporcionando el fundamento para la aceptación de transformaciones sustanciales donde, tanto el aspecto individual como el colectivo, actúan para influenciar en los simpatizantes.

El autor explica que el líder transformacional ejerce un peso sobre los adeptos que son captados, aplicando un elevado nivel de integridad, moralidad y confianza, entrelazando de esta manera los lazos entre los seguidores y el líder; ya que esta clase de líder tiene como peculiaridad el ponerse en frente en las circunstancias más complicadas y luego de alcanzar el triunfo, lo conmemora con todos los seguidores como si hubiese sido un logro colectivo.

Dimensión: Motivación inspiracional

Es el nivel en el que el líder organiza una visión que es fascinante y causa inspiración a los seguidores. Los líderes poseedores de esta motivación inspiradora, desafían a los partidarios con altos niveles y jerarquías, expresando optimismo sobre los objetivos futuros, y proveyendo un significado diferente para el desarrollo y cumplimiento del trabajo en cuestión. Los partidarios deben tener un sólido sentido y claridad de propósito, pues hay que estar motivados para actuar. El objetivo y el propósito suministran el empuje que impulsa a la gente hacia adelante. Las posturas visionarias del liderazgo están apoyadas por aptitudes de comunicación que hacen que los objetivos y visión sean comprensibles, atractivas y precisas. A los partidarios que están prestos a emplear más denuedo en sus tareas, se les anima de forma muy optimista sobre el futuro y a confiar en sus habilidades.

En la opinión de D'Alessio (2017), indica que los líderes tienen una albúmina percepción del porvenir asentado sobre principios y valores; y que estos conducen y proceden de tal forma que impulsan a los individuos que los rodean, otorgando a estos un alto sentido de pertenencia e importancia.

De lo referido por el autor, el líder transformacional va a demostrar un sólido optimismo y marcado entusiasmo, además de un trabajo en equipo que inspira a los adeptos y les da confianza a través de un contundente lenguaje que los convence a desarrollarse, trabajar y a comprometerse para alcanzar las metas y objetivos dentro de la institución.

De la misma manera Bass y Avolio (2006, como se mencionó en Bracho y García (2013), opinan que el lidera tiene la pericia y capacidad de concertar a los individuos de una organización para establecerse de tal forma que estos puedan desarrollarse con mucha soltura dentro de la organización y de esta forma transmita su pasión, impulso y motivación, llevando a los integrantes a un mayor compromiso con su organización.

Igualmente Bass y Riggio (2006), exponen que el tipo de liderazgo transformacional es motivador con todos los integrantes de la institución; este líder concibe la capacidad para realizar reformas impulsando y motivando a todos los seguidores a laborar en equipo, de tal manera que el seguidor se halle involucrado con los objetivos y actividades encomendadas y a satisfacer las diferentes metas trazadas a corto y largo plazo.

En esta misma temática, Vázquez (2006), refiere que el liderazgo transformacional inspira y motiva a los adeptos para que estos sean guías claves en la resolución de problemas que se presentan en la institución, reaccionando en función a las conclusiones y resultados. Una particularidad en este tipo de liderazgo es el trabajo en equipo, usando mecanismos efectivos de comunicación que facultan a los líderes transformacionales a ser reconocidos por sus seguidores por el trabajo que desempeña dentro de la organización.

Dimensión: Estimulación intelectual

Se refiere al nivel en que el líder desafía los supuestos, acepta riesgos y requiere ideas de los seguidores. Los líderes poseedores de este estilo, activan la creatividad en sus seguidores. Ellos fortalecen y desarrollan personas que piensen de forma independiente. Para tal líder, el aprendizaje es un valor y se ven

situaciones inesperadas como nuevas oportunidades para aprender. Los seguidores hacen preguntas, piensan profundamente las cosas y encuentran mejores maneras de ejecutar sus tareas.

Para D'Alessio (2017), sugiere que los líderes transformacionales, impulsan a sus partidarios a esmerarse por renovar y crear nuevas estrategias a partir de supuestos en los que cuestionen los problemas y los reformulen para entender el pasado, luego adecuarse al presente y proyectarse al futuro. Los partidarios son incluidos de forma activa en el direccionamiento de dificultades y en la búsqueda de salidas, lo que desarrolla su creatividad y les otorga un impulso intelectual.

Asimismo Bass y Avolio (2006, como se indicó en Bracho y Jiménez, (2013)), subrayan que empodera a otros para que piensen acerca de los problemas y desarrollen sus propias habilidades intelectuales incitando a la reflexión, la creación de nuevas ideas y recursos y estableciendo tácticas que instauren formas diferentes de lograr los objetivos buscando paralelamente avances en la resolución de contratiempos que puedan generarse en la organización.

Igualmente Bass y Riggio (2006), añaden que el líder transformacional alienta constantemente a sus simpatizantes a buscar un desarrollo intelectual, lo que los lleva a debatir sus propios planteamientos y a reformular sus pensamientos interiorizando nuevas creencias y puntos de vista, dando como resultado la obtención de nuevas pautas y maneras de proceder.

Dimensión: Consideración individual

Es el grado en el que el líder atiende las necesidades de cada seguidor, escucha sus preocupaciones y actúa como un mentor. El líder da empatía y apoyo, mantiene la comunicación abierta y coloca los desafíos ante los seguidores. Esto también abarca la necesidad de respeto y celebra la contribución individual que cada seguidor puede hacer al equipo. Los seguidores tienen voluntad y aspiraciones para el autodesarrollo y tienen motivación intrínseca para sus tareas.

Siguiendo con la temática, D'Alessio (2017), manifiesta que esta clase de líder presta especial interés en el desarrollo de sus seguidores, tomando una actitud de maestro o instructor, además del adiestramiento que les brindan. Asimismo, este líder observa e investiga las carencias y anhelos de sus discípulos, lo que permite que estos evolucionen gradualmente hasta alcanzar altos niveles de desarrollo.

De acuerdo a Bass y Avolio (2006, como se indicó en Bracho y Jiménez, (2013) , aseguran que en esta dimensión se incorpora características propias como la empatía, la atención y la capacidad para suministrar correctamente desafíos y oportunidades a los seguidores; siendo un rasgo inconfundible de este líder, la comunicación y la escucha activa.

Por su parte, Vázquez (2006), adiciona que el líder transformacional tiene conocimiento de las necesidades y deseos personales de cada seguidor, cumpliendo este líder la tarea de facilitador, tomando interés individual y tratando a cada integrante de la organización de forma individual para lograr una mayor cercanía mediante la consejería y dirección; lo cual mantiene a lo largo del desarrollo de la actividad con cada trabajador.

De igual forma, Lerma (2007), agrega que este líder toma mucha atención a las carencias y privaciones propias de cada individuo, sus logros y las oportunidades de crecimiento; definiendo las fortalezas y menesteres de sus seguidores y aportando para que cada uno de los integrantes se responsabilice por el progreso individual y colectivo.

Según Leithwood, Mascal y Strauss (2006, citado en Bracho y Jiménez (2013)), aseveran que este tipo de líder tiene pleno conocimiento de los intereses individuales de sus seguidores y los encamina de modo global, otorgándoles gran consideración al punto de recordar incluso pláticas anteriores, y como consecuencia, surge una sólida conexión con para con todos ellos.

De lo explicado por los autores, el líder transformacional conduce a cada individuo de la organización de forma personal, la práctica de la escucha, la delegación de actividades y tareas; y todo lo anterior, propiciado mediante un clima confortable, natural y franco, así como de seguridad de modo que el partidario no se sienta presionado o vigilado.

Las propuestas antes mencionadas encaminan a declarar la existencia de múltiples factores que conforman el liderazgo transformacional, los mismos que potencian el actuar del líder hacia las metas y objetivos planteados. Por lo tanto, es de suma importancia que los líderes reflejen la consideración individual en dirección a sus seguidores y a la conformación de sólidos equipos de trabajo involucrados con la organización. Asimismo, es fundamental que se estimule intelectualmente a los seguidores, procurando el mayor rendimiento de las labores afectadas, así como alcanzar la inspiración y motivación suficiente para ejecutar adecuadamente las tareas. Es de esta laboriosa transformación que florece la influencia y tolerancia indispensable para administrar los equipos y grupos hacia las metas y objetivos formulados por la institución.

1.3.2 Variable de Gestión Administrativa

Teorías relacionadas a la variable de Gestión Administrativa

Este concepto de Gestión se refiere a la acción conducir, orientar, administrar o gestionar algo para lograr los propósitos establecidos. De otro lado, el significado de Administrar engloba la idea de disponer, organizar o gobernar una situación en concreto.

Teoría general de la Administración

De acuerdo a Taylor (2012), esta teoría engloba la conciencia humana e inició en el siglo XX; esta hipótesis de “organizar el trabajo racionalmente” tiene en cuenta que la base más sobresaliente para la formación de los trabajadores recae sobre las funciones en los periodos de tiempo y la duración de los mismos, de modo que busca aprehender a los más aptos para que lleven a cabo sus tareas de forma impecable.

Teoría de Sistemas

Por su parte Chiavenato (2012), menciona que las organizaciones tienen un vínculo con su ambiente, y es el proceder de estos inestables ambientes lo que desarrolla la conducta de dichas organizaciones; Además de ello, sostiene que son los obstáculos los que forjan nuevas conjeturas administrativas a través del tiempo pues en el afán de solucionar el problema de esa época, desarrollaron principios que obedecían a resolver una determinada eventualidad, sirviendo estas como precedentes ante retos actuales que se puedan presentar.

Definiciones de la variable Gestión Administrativa

En la opinión de Chiavenato (2014), el término administración deriva del vocablo latín *ad* que significa (tendencia hacia, orientación o dirección) y de la palabra *minister* (obediencia, subordinación o sometimiento), que quiere decir, aquella persona que lleva a cabo un cometido pero que a la vez está bajo la autoridad de otra; se usa en términos actuales la palabra *gestión* para unificar las ideas del proceso participativo donde se dirige y se dispone una acción en provecho colectivo. Además de ello, el autor explica la constante evolución que han sufrido estos términos de forma sustancial hasta llegar a la era moderna donde la ocupación de administrar se evoca a fijar los objetivos dentro de la organización, mudarlos en hechos a través de la: Planeación, organización, dirección y control; con la finalidad de conseguir y lograr las metas y objetivos de la organización, usando las herramientas más apropiadas que aseguren el éxito en la cruda competencia que se lleva a cabo en el mundo de los negocios.

Asimismo, Stoner, Freeman y Gilbert (1994), interpretan que incluso antes de la concepción misma la palabra administración, su fundamento ya era llevado a cabo por algunas instituciones que existieron en la antigüedad. Son citados los autores como Maquiavelo y Sun Tzu, este último con una antigüedad aproximada de más de 2000 años, en los cuales se hayan aplicados los parámetros administrativos de una organización; aunque su nacimiento científico se da a fines de los años 1900. Es decir, el concepto como tal sufrió una transformación en el tiempo hasta llegar a lo que conocemos en la actualidad.

En la opinión de Ramírez (2002), considera a Taylor y Fayol como los padres de la administración, pues son estos los que trascendieron al consolidar fundamentos elementales de administración. Además, es oportuno enfatizar que el autor explica que la etimología de administración ha variado con el pasar de los años por palabras como gestión o dirección, pero que estos vienen a ser contribuciones de naturaleza científica en los adelantos de la etimología.

Según el criterio de Treviño (1999), Se comprende que la gestión administrativa es una serie de sucesos evidenciados en cuatro fases conocidas como planeación, organización, dirección y control; los cuales ayudan como estructura o modelo en el ámbito del conocimiento administrativo.

También Inciarte, Marcano y Reyes (2006), hablan acerca de la Gestión administrativa a manera de procedimiento libre, maleable, activo y constante; el cual está constituido por parámetros que sitúan, estabilizan y permiten la ejecución de acciones dentro de un marco teórico, lógico y legítimo en el que se conducen las organizaciones; facultando las mejoras en bienes y servicios, reparto y utilización del recurso humano y las materias primas con el fin de alcanzar los objetivos en el tiempo propuesto, y todo esto, sin descuidar el beneficio social mediante la partición equitativa de los bienes que se poseen.

Ahora bien, Bernal y Sierra (2013), determinó que la comprensión de la sociedad direccionado a la instrucción y correcta administración de los recursos disponibles, así como la asignación y conducción, es definido como gestión administrativa.

Es decir, lo dicho por el autor expresa que es inevitable cohabitar con diversos tipos de instituciones; de hecho, cada labor humana está vinculada con la comunidad y su manera de dirigirla. Una organización está presente en todos los estratos donde desarrollemos actividades, y es allí donde radica la importancia de comprender su funcionamiento y la forma como llevan a cabo sus actividades.

Por su parte, para Alvarado (1990), el concepto de gestión administrativa se puede interpretar como: la situación operativa y estratégica de la gestión. Lo primero se refiere a la realización de actividades y funciones; y lo segundo a las metas, objetivos y propósitos que se desean conseguir. Dicho de otro modo, cuando se refiere a gestión, se establece de forma casi automática con administración, la cual trabaja bajo los lineamientos de funcionamiento de la eficacia; pero la realidad es que la gestión está enfocada por la eficiencia, según la noción de principios y métodos que sean imparciales, precisos y medibles.

También Fayol (2005), indica que la administración se basa en proveer, estructurar, ordenar y verificar; asimismo, observa que es la habilidad de manejar a las personas. Es decir, para alcanzar la ejecución de una correcta administración, es de suma importancia el discernimiento y pleno conocimiento de lo que implica el desarrollo, funciones, métodos y actividades.

De igual forma Chiavenato (2000), observa que para que se consiga una excelente administración, es de suma importancia que todo los integrantes de la organización tengan claridad y conozcan con prontitud sus funciones y lo que respecta al desarrollo administrativo para que ejerzan con entereza los trabajos, procedimientos y sistemas para llevar a cabo las diferentes labores.

Para Álvarez (2008), lo referido a gestión administrativa está enfocada a diversos aspectos que incluye el estudio de métodos y técnicas que den como resultado una estructura organizativa calificada para abordar nuevos retos y desarrollos administrativos que vayan a la vanguardia y se proyecte en dirección a un mañana.

Importancia de la variable Gestión Administrativa

Ahora bien, para Chiavenato (2014), la administración es importante porque sin ella, las instituciones sea de la índole que fueran, nunca poseerían los medios que les concederían la capacidad de vivir y desarrollarse.

De acuerdo a la opinión de Freeman, Stonner y Gilbert (2009), la importancia de la gestión administrativa radica en su impartición de efectividad y eficiencia al impulso generado por el recurso humano, pues contribuye a conseguir los objetivos deseados en el tiempo previsto. Además de ello, se concretan variadas operaciones que en su conjunto llegan a formar una organización con altos estándares de competencia. Es por ello que las labores se encuentran estrictamente proyectadas a través de fechas ya establecidas.

Características de la variable Gestión Administrativa

Universalidad.-

Según la opinión de Delgado y Ena (2008), esto ocurre en todo lugar donde haya, organizaciones sociales, ya que esta evolución está direccionada a alcanzar los objetivos y metas de la organización de manera segura y efectiva. Se basa en la prospección de métodos a corto, mediano y largo plazo; estableciendo componentes universales que son indispensables para que toda institución, organización, empresa, etc; coordine de forma ordenada las labores y funciones que determinarán el éxito de los objetivos.

Especificidad.-

También Delgado y Ena (2008), expresan, que la administración posee rasgos que la hacen única e inconfundible con otras ciencias o disciplinas; asimismo, esta puede apoyarse en distintas disciplinas durante su ejecución sin modificar su naturaleza.

Unidad temporal.-

Para los autores Delgado y Ena (2008), cada uno de los componentes y principios administrativos se cumplen en un tiempo y momento específico, el cual está definido según la actividad, objetivos y existencia de la organización.

Unidad de Jerarquía.-

Conforme a descrito por Delgado y Ena (2008), en el momento que los integrantes de una organización adoptan las funciones y posiciones que les

corresponden dentro de una organización; todos empiezan a trabajar como un solo organismo administrativo desde el directivo hasta el maestresala.

Valor Instrumental.-

Igualmente Delgado y Ena (2008), aseguran que es un mecanismo usado por las instituciones para conseguir eficientemente un propósito establecido.

Interdisciplinario.-

Los autores Delgado y Ena (2008), aseveran que el proceso administrativo utiliza otras disciplinas, fundamentos, tácticas y métodos vinculados a la efectividad.

Flexible.-

Delgado y Ena (2008), infieren que los fundamentos y tácticas utilizadas en la administración pueden ser acondicionadas según lo exija la situación y exigencia por la que atraviesa la organización.

Dimensiones de la variable de Gestión Administrativa

Dimensión: Planeación

Para Chiavenato (2014), define a la planeación como la acción que inicia el proceso de determinar los propósitos a futuro, la optimización de los recursos disponibles y el proceso a seguir para lograr los objetivos planteados.

De acuerdo a autor, se infiere que la planificación a manera de ocupación administrativa, es la que decide la distribución de los trabajos, labores y recursos disponibles con la intención de lograr cumplir las metas en la posteridad. Asimismo, ayuda a establecer los objetivos que se quieren alcanzar y la manera de cómo conseguirlos en el plazo fijado.

En la opinión de Gil (2007), señala que la planeación es un conjunto de procedimientos que enrumban a la organización hacia el porvenir, adelantándose a futuras situaciones y pronosticando los trabajos que deben efectuarse.

El autor sustenta que el tomar decisiones tiene que estar basado en el pronóstico de situaciones futuras que se desean ejecutar, de igual manera, el método de cómo cumplirla y la determinación mediante la predicción segura y eficiente.

Igualmente Treviño (1999), destaca acerca de la planeación en una asociación o corporación, que esta debe anticipar tácticas y sugerir métodos que aseguren su crecimiento a través del tiempo, otorgando indicaciones sustentados en la armonización trabajos y el uso meticoloso de los bienes. Así mismo, la planificación especifica las metas y la forma de llevarlos a cabo mediante programas, proyectos e ideas. Además, determina el rumbo y dirección de la organización y establece el orden de prioridades sin perder la misión y visión de la misma.

Dimensión: Organización

Ahora bien, según Chiavenato (2014), indica que la organización es la que permite que los planes sean realizados que los integrantes de la institución trabajen con eficacia. Las funciones se debe realizar de forma metódica y la jefatura debe distribuirse de forma clara para impedir enfrentamientos. Esta actividad consiste en disponer las funciones concretas, estructurar las labores y encomendar las posiciones y tareas.

Naturalmente la función de administrar, distribuir y asignar tareas a los grupos de labor, es propia de la organización; además de la de encontrar procedimientos, técnicas y recursos para realizar las diferentes tareas planeadas de forma segura y perdurable, garantizando la realización de los propósitos planteados por la asociación.

Siguiendo la temática, Anda (2005), concreta la organización a modo de procedimientos que junta funciones específicas y esenciales para obtener un propósito colectivo; asimismo, estos propósitos tienen que ser claros, las labores específicas, actuar en todos los estratos, especificando los sistemas y el camino

necesario para efectuar las funciones y trazando el medio correcto entre las diferentes áreas.

Según lo expresado, deduce que con la finalidad de llevar a cabo las metas, se debe afirmar claramente los procedimientos, trabajos y competencias de cada nivel, determinado la vía de comunicación a través de las distintas secciones. Además de ello, cada grupo tiene un encargado y es importante la existencia de cargos, jerarquías y ocupaciones de los componentes y capital humano para alcanzar la cúspide de la efectividad en los proyectos y propósitos planteados por la institución.

También Rosemberg (1999), expone que es indispensable explicar que las organizaciones son sistemas que se ejecutan en un tiempo establecido, lugar y civilización; considerando como propósito principal por parte de los trabajadores, el obtener respeto y cumplimiento con los estatutos laborales.

Dimensión: Dirección

También Chiavenato (2014), expone que en el área de la administración, la dirección es hacer que lo planeado camine y ocurra, denotando accionar, influenciar e impulsar a los colaboradores para que lleven a cabo actividades u ocupaciones, consiguiendo constituir un entorno apropiado para que dichos trabajadores alcancen desplegar todo su potencial con la finalidad de conquistar sus objetivos y lo que fue planeado en las diferentes etapas del tiempo.

Asimismo, Treviño (1999), indica que un componente indispensable para alcanzar la ejecución de lo planificado de forma eficiente, es la dirección; y esto sustentado en la capacidad de tomar decisiones y luego efectuar un seguimiento para asegurarse el cumplimiento de las ordenanzas lo que colabora a la evolución gradual de una organización. Esto también implica una instrucción frecuente a los trabajadores para que de esta forma se noten incluidos y comprometido con la organización.

En base al criterio de Soria (2002), destaca a la dirección como el enorme compromiso de involucrarse en el vínculo del ejecutivo con el trabajador y la

capacidad que tiene este para persuadirlos a que aúnan esfuerzos para que luego unidos alcancen las metas propuestas como un solo equipo y no de forma independiente. Esto es de gran importancia puesto que es clave que asegure el triunfo o caída de la institución.

Dimensión: Control

En la opinión de Chiavenato (2014), el control es garantizar el rendimiento de lo que fue previamente trabajado, realizando inspecciones y comprobando si las funciones que se llevan a cabo marchan según los objetivos establecidos. Una característica sustancial del control, es la de verificar si la tarea que se inspecciona obtendrá los efectos que se ambicionan.

De acuerdo al autor se deduce que lo que compone las fases de estimación constante y supervisión gradual con la intención de constatar la ejecución de los objetivos propuestos, se conoce como control. Este tiene la función de limitar dentro de la misma estructura, con el propósito de evitar alguna desviación o bifurcación, conservar a los individuos alineados con el arquetipo anhelado y que se cumpla todo lo que ha sido previamente planeado.

Ahora bien, Hellriegel y Slocum (2009), argumenta que los procesos de examinar el cumplimiento de las diferentes sectores y formas de desempeño dentro de un estructura, se denomina control. Asimismo, esta denominación comprende una equiparación entre lo efectuado y lo deseado, comprobando el cumplimiento de las metas de forma segura y perdurable para asignar disposiciones a fin de subsanar lo imprescindible; también considera como algo sustancial la ejecución de los lineamientos en las labores dentro de una organización.

1.4 Formulación del problema

Los constantes avances y desarrollos tanto económicos como tecnológicos demandan que acontezcan drásticas transformaciones en relación a las funciones de los líderes, ya que gracias a las experiencias tomadas de diferentes

instituciones y organizaciones, se tiene un precedente que estas competencias no han sido asumidas con responsabilidad si no que se han tomado capacidades solo de administrador, lo que ha llevado a manejar las diversas instituciones de forma rutinaria y tradicional, queriendo hacerse cargo de asuntos administrativos infructuosos como papeleos ; desatendiendo las funciones en las que debería poner mayor interés, igualmente se ha abandonado una de los cometidos más importantes de todo líder el cual es crear las bases para la siguiente generación, es ahí donde debe actuar con un fuerte liderazgo en los miembros de la institución motivando a los partidarios a evolucionar en todas las áreas que componen la estructura organizativa y evitar conflictos que debiliten el avance progresivo propuesto por sus directivos.

Este suceso permite que meditemos y tengamos discernimiento de que si tomamos la decisión de cambiar una organización, de la índole que fuera, los directivos deben convertirse en líderes transformacionales que influyan directamente en la gestión administrativa, trabajando por los intereses comunes y dejar de lado cualquier apego personal a la posición de poder o inclinación hacia solo un grupo de integrantes de la organización, trabajando por unificar todas las áreas y crear políticas que permitan que las acciones iniciadas no sean desestimadas.

Es en esta orientación que se realiza la investigación con el propósito de conocer la influencia que tiene el liderazgo transformacional en la gestión administrativa y de acuerdo a la problemática, expuesta en párrafos anteriores, se formula la siguiente pregunta:

¿Cómo influye el liderazgo transformacional en la gestión administrativa de la asociación las asambleas de Dios del Perú?

1.4.1 Problema general

¿Cómo influye el liderazgo transformacional en la gestión administrativa de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cómo influye el liderazgo transformacional en la planeación de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018?

Problema específico 2

¿Cómo influye el liderazgo transformacional en la organización de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018?

Problema específico 3

¿Cómo influye el liderazgo transformacional en la dirección de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018?

Problema específico 4

¿Cómo influye el liderazgo transformacional en el control de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018?

1.5 Justificación del estudio

La presente investigación se justifica puesto que se realizó un estudio y análisis, basados en el objetivo principal de determinar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión administrativa de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018, y basados en estos resultados es que se afirmó que si existe influencia del liderazgo transformacional en la gestión administrativa de la asociación antes mencionada.

Esta investigación puede ser de gran utilidad para promover el liderazgo transformacional en la asociación, favoreciendo mediante la plática directa la reflexión constante en los diversos ambientes y de este modo conseguir los objetivos propuestos, tanto de forma individual como colectiva. Además, cabe recalcar que esta asociación ha empezado a mostrar interés a la colaboración del trabajo en equipo y al desarrollo de sus niveles organizativos recién en el periodo

comprendido entre los años 2016-2019, y es justo por ese motivo que es trascendental que se logre la colaboración en todas las esferas del liderazgo de dicha asociación, valorándolos mediante capacitaciones y especializaciones dirigidas a todos los involucrados y comprometidos en alcanzar los objetivos.

Entonces, la importancia de esta investigación radica en que se identifique líderes transformacionales dentro de los simpatizantes que tomen el liderazgo de esta institución para que no sea frenada, pues el éxito o fracaso de esta dependerá del rol que asuman los directivos dentro de la figura organizativa de dicha entidad, en un mundo globalizado tan acelerado que obedece a lo citado por Darwin (1859) “Las especies que sobreviven no son las más fuertes ni las más inteligentes, sino aquellas que se adaptan mejor al cambio”.

1.5.1 Justificación teórica

La pesquisa presentada a continuación busca a través de enfoques, teorías y aportes elementales del liderazgo transformacional y la gestión administrativa descubrir si existe influencia de la primera variable sobre la segunda variable en una institución sin fines de lucro pero que a su vez es considerada como una de las más grandes a nivel nacional. Además de ello, en la investigación realizada se exhibe la definición de D`Alessio (2017), que posibilita determinar la presencia del liderazgo transformacional en una organización especificando sus dimensiones; asimismo, se presenta el aporte realizado por Chiavenato (2014), el cual detalla el concepto básico de la gestión administrativa, aplicando sus cuatro dimensiones como elementales para el funcionamiento de cualquier organización.

1.5.2 Justificación práctica

La investigación se efectuó a través de la técnica de la encuesta, usando como instrumento el cuestionario, el cual fue aplicado mediante un censo y luego con los datos obtenidos de esta investigación servirá como sustento para mejorar y promover la influencia del liderazgo transformacional en la gestión administrativa de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima , 2018.

Haciendo un balance, los líderes son muy pocos en equiparación con los jefes o dirigentes, esto reduce la capacidad para efectuar cambios drásticos pues rápidamente surge un rechazo al cambio o al tipo de liderazgo acostumbrado, o simplemente sugerencias a lo que desconocen y ser obligados a trabajar en base a paradigmas actuales como el trabajo en equipo, la escucha activa, planeamiento estratégico, sustentabilidad, mecanismos de control, sistemas integrados de gestión, etc. Todo esto colabora a que el cambio sea gradual por las diferentes barreras que se tienen que sortear y los beneficios sean vistos con mayor evidencia en un mediano o largo plazo.

Este estudio es importante porque permitió comprender cómo es la influencia del liderazgo transformacional en la gestión administrativa de la institución antes citada. Si bien es cierto, los miembros de la Junta Ejecutiva Nacional son los que lideran la institución por un corto periodo como ver los resultados que trae consigo el liderazgo transformacional, sabemos que el mantener una línea en la que las políticas de la institución sigan los pasos de la actual gestión, se estará impulsando a la organización las asambleas de Dios del Perú a obtener resultados y avances sorprendentes; pero si los siguientes directivos, en las gestiones venideras, optan por volver a la antigua forma de liderar, esto traerá como consecuencia el deterioro de la estructura organizativa y el retroceso de una institución considerada como una de las más grandes a nivel nacional con más de un millón de seguidores.

Cabe precisar que pese a que se han efectuado estudios relacionados al tema de la presente pesquisa, esta investigación colaborará con un aporte sustancial que ayude como referencia a otras personas que deseen abordar una temática relacionada con esta área.

1.5.3 Justificación metodológica

La investigación propuesta obedece un enfoque cuantitativo, investigación tipo descriptiva, con un diseño no experimental de corte transversal, correlacional-causal; así mismo, se empleó como instrumento el cuestionario, el mismo que se llevó a cabo a través de una encuesta la misma que posibilitó conseguir

información precisa, igualmente justifica y analiza la información de los datos numéricos recibidos y determinando la influencia del liderazgo transformacional en la gestión administrativa de la asociación las asambleas de Dios del Perú, para luego discutir los resultados y concluir la pesquisa adicionando algunas recomendaciones por parte del investigador.

1.5.4 Justificación social

En el aspecto social, los más favorecidos en que los directivos que rigen la organización posean un liderazgo transformacional que influya en la gestión administrativa de la institución estudiada, son los mismos integrantes que componen dicha organización, por tal motivo es que con esta investigación se contribuyó en determinar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión administrativa de una la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima 2018.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

El liderazgo transformacional influye en la gestión administrativa de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018.

1.6.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

El liderazgo transformacional influye en la planeación de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018.

Hipótesis específica 2

El liderazgo transformacional influye en la organización de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018.

Hipótesis específica 3

El liderazgo transformacional influye en la dirección de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018.

Hipótesis específica 4

El liderazgo transformacional influye en el control de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión administrativa de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018.

1.7.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la planeación de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018.

Objetivo específico 2

Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la organización de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018.

Objetivo específico 3

Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la dirección de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018.

Objetivo específico 4

Determinar la influencia del liderazgo transformacional en el control de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018.

II. Método

2.1 Diseño de Investigación:

Paradigma:

De acuerdo a Ricoy (2006), para el paradigma positivista el entendimiento es medible, puede cuantificar rarezas que se puedan observar y que son capaces de ser analizadas matemáticamente y aplicando controles experimentales.

En esencia, para el estudio se examinó lo concerniente al liderazgo transformacional, pero para continuar con el desarrollo de la metodología aplicada, se recurrió al origen primario, determinando que se plantearía el tema desde el paradigma positivista. Las variables en cuestión fueron observadas por el investigador realizándose la medición a través de números, los cuales se expresarán en los resultados, pues demostrarán la influencia de la variable independiente (Liderazgo transformacional), sobre la variable dependiente (Gestión administrativa).

Enfoque:

La pesquisa se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo. Según la opinión de Hernández, Fernández y Batista (2014), respecto al enfoque cuantitativo, expresa que este hace uso de la medición de las variables, guarda una secuencia y puede ser probado; igualmente la exposición del problema de investigación antecede la verificación literaria; asimismo, la investigación demandó realizar en primer lugar una revisión de la parte teórica y después de haber identificado la problemática se llevó a cabo una segunda revisión a profundidad pues se había partido de la hipótesis que el Liderazgo transformacional influye en la gestión administrativa de la asociación las asambleas de Dios del Perú, 2018, por lo tanto, esta investigación se basó en el método hipotético deductivo con la intención de demostrar la verdad o falsedad, y se demostró la influencia a través de un modelo estadístico.

Además de ello, el investigador no mezcla sus convicciones en el estudio manteniendo un alejamiento personal con este empleando la recopilación de antecedentes y referencias para demostrar la teoría, fundamentado en la

evaluación numérica y el análisis estadístico, con la finalidad de fijar patrones de conducta y acreditar la hipótesis.

Tipo:

La investigación es de tipo descriptiva con enfoque cuantitativo. De acuerdo a Hernández, Fernández y Batista (2014), señala que la investigación descriptiva es aquella que formula nuevas teorías y conocimientos, empleando o descubrimiento principios para luego analizar los resultados obtenidos del uso del instrumento a la muestra escogida; la información recogida es cuantificable y posibilitará la obtención del resultado en cantidades numéricas, y de esta manera incrementa el conocimiento científico.

El citado autor también hace referencia que para el enfoque cuantitativo se hace uso de la recopilación de datos para dar respuesta a las interrogantes de la pesquisa y de esta manera demostrar la hipótesis asentada anticipadamente fiándose del conteo, la medición numérica y el análisis estadístico para fijar con exactitud patrones y conjuntos de rasgos esenciales de una población.

Método:

Acorde con lo indicado por Bernal (2015), esta investigación es hipotético deductivo pues inicia de una hipótesis y luego se derivan las conclusiones.

Metodología de la Investigación:

Así también, Hernández, Fernández y Batista (2014), recalca que la metodología es un compuesto de procedimientos, técnicas y métodos a los que se les confía la tarea de producir y determinar la secuencia de lo que se desea lograr en el desarrollo de una investigación; además de ello, brinda asistencia para escoger la manera apropiada en la que obtendremos y utilizaremos la información obtenida a lo largo de la investigación.

Para este tipo de investigación, denominada cuantitativa, los datos serán recogidos a través del uso de herramientas como las encuestas, entrevistas y

los cuestionarios; para luego proceder al análisis de la información y como desenlace final la obtención e interpretación de los resultados.

Diseño de la Investigación:

De acuerdo a Hernández, Fernández y Batista (2014), aplica el diseño no experimental de corte transversal, correlacional-causal. El diseño sugiere a la estrategia o plan pensado para conseguir la información deseada; el inquisidor lo emplea para estudiar la verdad de la hipótesis propuesta en un entorno definido. No experimental se refiere a que el investigador no manipulará, adulterará, ni pondrá a prueba o comprobación las variables estudiadas; observando los fenómenos en su estado natural para luego realizar un análisis. Transversal apunta a que se realiza la toma de datos una sola vez en un momento único, describiendo y analizando las variables en un tiempo determinado. Correlacional-causal, pues busca conocer la asociación de las variables estudiadas en un entorno determinado pues las causas y los efectos de las mismas ya sucedieron y los resultados son observados y reportados por el investigador.

En este sentido la investigación tuvo como objetivo determinar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión administrativa de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima 2018.

2.2 Variables de estudio, Operacionalización

2.2.1 Variable 1: Liderazgo Transformacional

Definición conceptual de la variable liderazgo transformacional.

Según el análisis de D`Alessio (2017), comenta en relación al tema, que esto ocurre cuando los líderes y los seguidores desarrollan un fuerte lazo de tal modo que ambos construyen altos estándares de integridad, impulso y moralidad; logrando motivar e inspirar a sus seguidores a través de la renovación y transformación de sus actitudes y valores, creando de esta forma vínculos y conexiones con otros individuos para dejen de lado aun sus propios cuestionamientos o intereses, elevando la motivación y la moral de los seguidores, así como la del líder.

Definición operacional de la variable liderazgo transformacional

Para D` Alessio (2017), el proceso del liderazgo transformacional en las instituciones y organizaciones está conformado por cuatro dimensiones: influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individual.

El liderazgo transformacional será medido mediante una encuesta, la misma que considera las cuatro dimensiones mencionadas en el párrafo anterior, constituyéndolas mediante ítems y cuyas respuestas reflejaran si el Liderazgo transformacional influye en la gestión administrativa de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018.

2.2.2 Variable 2: Gestión Administrativa

Definición conceptual de la variable.

En la opinión de Chiavenato (2014), el término administración deriva del vocablo latín ad que significa (tendencia hacia, orientación o dirección) y de la palabra minister (obediencia, subordinación o sometimiento), que quiere decir, aquella persona que lleva a cabo un cometido pero que a la vez está bajo la autoridad de otra; se usa en términos actuales la palabra gestión para unificar las ideas del proceso participativo donde se dirige y se dispone una acción en provecho colectivo.

Definición operacional de la variable gestión administrativa

Además de ello Chiavenato (2014), explica la constante evolución que han sufrido estos términos de forma sustancial hasta llegar a la era moderna donde la ocupación de administrar se evoca a fijar los objetivos dentro de la organización, mudarlos en hechos a través de las dimensiones de: Planeación, organización, dirección y control; con la finalidad de conseguir y lograr las metas y objetivos de la organización, usando las herramientas más apropiadas que aseguren el éxito en la cruda competencia que se lleva a cabo en el mundo de los negocios.

La gestión administrativa será medida a través de una encuesta, la misma que considera las cuatro dimensiones: Planeación, organización, dirección; instituyéndolas mediante ítems y las respuestas obtenidas reflejarán si el Liderazgo transformacional influye en la gestión administrativa de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018.

2.2.3 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable Liderazgo transformacional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Liderazgo Transformacional	Influencia idealizada	Valores éticos y morales.	Del (1) - (8)	<i>Escala ordinal tipo Likert</i>	Alto (30 - 40) Regular (19 - 29) Bajo (8 - 18)
		Actitudes			
		Comparte riesgos y responsabilidades.			
		Habilidades sociales.			
	Motivación Inspiracional	Espíritu de equipo.	Del (9) - (16)		
		Relevancia.			
		Visión clara y compartida.			
	Estimulación Intelectual	Comunicación asertiva	Del (17) - (24)		
		Ideas innovadoras y creativas.			
		Solución efectiva de problemas.			
Conocimientos y capacidades.					
Estrategias asertivas y pensamiento divergente.					
Consideración Individualizada	Impulsa el crecimiento personal.	Del (25) - (32)			
	Escucha activa				
	Prioriza necesidades.				
		Clima favorable.			

Fuente: Elaboración propia, 2018

Tabla 2

Operacionalización de la variable Gestión administrativa

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Gestión administrativa	Planeación	Define la misión y visión	Del (1) –(8)	<i>Escala ordinal tipo Likert</i>	Alto (118 - 160) Regular (75 - 117) Bajo (32 - 74)
		Formula objetivos			
	Establece planes y programas estratégicos.				
	Implementa sistemas de gestión.				
Organización	Determina las actividades específicas.	Del (9) – (16)			
	Agrupar las actividades en una estructura.				
Dirección	Delega las actividades.	Del (17) – (24)			
	Asigna recursos y coordina esfuerzos.				
Control	Orienta en función a los objetivos.	Del (25) – (32)			
	Comunicación.				
	Motivación.				
	Liderazgo.				
	Estandariza el control estratégico.				
	Monitoreo del desempeño.				
	Propuestas de mejoramiento.				
	Mecanismos de control.				

Fuente: Elaboración propia, 2018

2.3 Población, muestra

2.3.1 Población

Para Hernández, Fernández y Batista (2014), la población es la agrupación del total de casos que coinciden con definiciones concretas; es decir, es el total de individuos pertenecientes a una misma comunidad, la misma que adquiere los rasgos característicos de lo que se pretende estudiar y a la vez suministra la información necesaria para la pesquisa.

Tabla 3

Cantidad total de juntas eclesíásticas regionales y subregionales conforme al periodo 2016 – 2019

Juntas ejecutivas regionales	31
Juntas ejecutivas subregionales	49
Total	80

Fuente: Departamento de estadística - Asociación las asambleas de Dios del Perú, 2017.

La población en la presente investigación está conformada por 80 individuos correspondientes a los superintendentes de las juntas ejecutivas de las regiones y subregiones eclesíásticas que conforman el personal administrativo de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018.

2.3.2 Muestra

Para Hernández, Fernández y Batista (2014), la muestra es un sub grupo de la población sobre el cual el investigador tiene interés y referente al cual se recogerán datos; además de ello, se tiene que definir y delimitar con anterioridad y mucha exactitud pues tiene que ser característico y simbólico de la población.

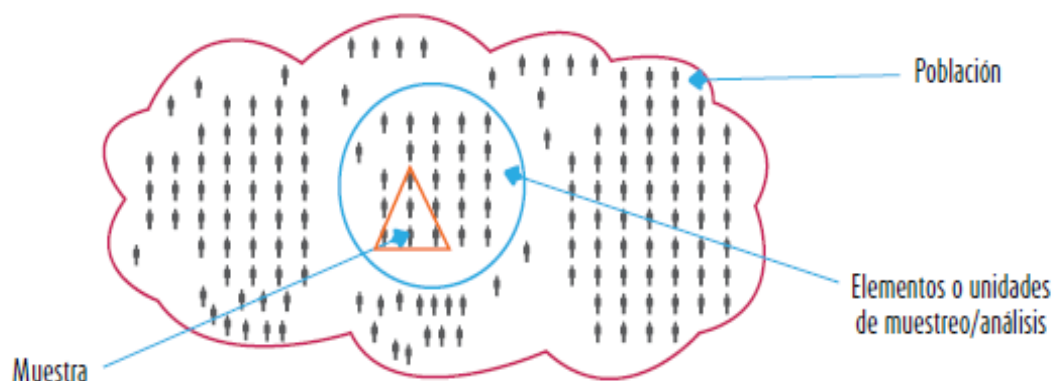


Figura 1. Modelo de selección de la muestra (Hernández, Fernández y Batista 2014, p.175).

Asimismo, los autores sustentan que no siempre se realiza el estudio en una muestra, pues cuando el investigador ejecuta la pesquisa en el total de los integrantes de la población esta es tenida en cuenta como censo o universo. Dicho de forma concreta, el censo abarca a todos los individuos de la población sin necesidad de inducir, mientras que en la muestra se caracteriza por inducirse, pequeña y accesible.

Para esta investigación se hará uso de la encuesta, la cual será aplicada a 80 individuos que corresponden a los superintendentes pertenecientes a las juntas regionales y subregionales que conforman el personal administrativo de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

En la pesquisa, para efectos de medir las variables se empleó la técnica de la encuesta. Carrasco (2013), señala que esta técnica posibilita buscar, analizar y recoger datos numéricos y sin mucha profundidad a través del uso de preguntas propuestas a los individuos donde estos últimos manifiestan su opinión con claridad y precisión siguiendo escalas previamente establecidas, logrando recoger información indispensable para la obtención de los objetivos de la pesquisa.

Para medir las variables liderazgo transformacional y la variable gestión administrativa se usará la técnica de la encuesta, compuesta con 32 preguntas por cada variable, sumando entre ambas un total de 64 preguntas propuestas.

Instrumentos de recolección de datos

Para recolectar los datos de forma apropiada, se elaboró dos cuestionarios como instrumentos, los mismos que fueron diseñados para alcanzar los objetivos de la investigación con preguntas en las que los encuestados responderán de acuerdo a la escala establecida.

En la opinión de Carrasco (2013), siguiendo el enfoque cuantitativo, la recolección de datos es idéntico a la medición pues atrapa la realidad que el investigador desea estudiar usando instrumentos como las entrevistas y cuestionarios donde los entrevistados manifiestan su criterio con imparcialidad y franqueza.

Para Hernández, Fernández y Batista (2014), el cuestionario es un conglomerado de preguntas que se administra a las variables que se desean medir y donde las interrogantes se encuentran elaboradas por instrucciones que reflejan las opiniones; asimismo, si bien es cierto no existen normas acerca de su tamaño, se aconseja que estas no sean ni muy escuetas para que no haya fuga de información o muy extensas donde el encuestado se sienta fastidiado y pierda objetividad al responder.

Ahora bien, en la presente pesquisa el cuestionario se haya estructurado a través de la escala tipo Likert. Hernández, Fernández y Batista (2014), declaran que esta clase de escalamiento está representado por afirmaciones usadas para medir las reacciones de los sujetos y así alcanzar una valoración numérica expresada en una puntuación total y parcial.

Ficha técnica del instrumento 1:

Cuestionario de Liderazgo Transformacional

Nombre del instrumento:	Cuestionario de Liderazgo Transformacional
Elaborado por:	Br. David Rolando Boulangger Montoya
Lugar:	Región Lima
Fecha de aplicación:	2018
Descripción:	Evaluar el liderazgo transformacional
Tipo de instrumento:	Cuestionario de liderazgo transformacional
Objetivo:	Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión administrativa de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018.
Administrado a:	80 superintendentes regionales, subregionales y personal administrativo de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018.
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Dimensiones:	Influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual, consideración individual.
Escala:	La escala de medición está compuesta de 32 ítems, con 5 alternativas de respuesta de tipo Likert, tales como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).
Niveles y Rango	Alto 30 – 40, Moderado 19 - 29, Bajo 8 – 18

Ficha técnica del instrumento 2:

Ficha técnica del cuestionario de Gestión administrativa

Nombre del instrumento: Cuestionario de Liderazgo Transformacional

Elaborado por: Br. David Rolando Boulanger Montoya

Lugar: Región Lima

Fecha de aplicación: 2018

Descripción: Evaluar el liderazgo transformacional

Tipo de instrumento: Cuestionario de liderazgo transformacional

Objetivo: Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión administrativa de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018.

Administrado a: 80 superintendentes regionales, subregionales y personal administrativo de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018.

Tiempo de aplicación: 20 minutos

Dimensiones: Planeación, organización, Dirección y control.

Escala: La escala de medición está compuesta de 32 ítems, con 5 alternativas de respuesta de tipo Likert, tales como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Niveles y Rango Alto 118 – 160, Moderado 75 - 117, Bajo 32 - 74

Validez

La validez del instrumento de la presente pesquisa se elaborará por el autor según el juicio de expertos y validada por estos últimos según los aspectos de: claridad, pertinencia y relevancia en los ítems de ambos cuestionarios.

Para Angulo (2013), la validez está relacionada con el nivel de un instrumento que efectúa la medición de las variables estudiadas; además de ello, menciona que el juicio de expertos es una sólida herramienta usada como recurso de instrumentos característicos que evita deficiencias.

Tabla 4

Validez del contenido del instrumento que mide las variables: Liderazgo transformacional y gestión administrativa.

Grado académico, nombres y apellidos del juez validador	Especialidad del validador	Opinión de aplicabilidad
Dr. Noel Alcas Zapata	Metodólogo	Si hay suficiencia
Dr. Carlos Castagnola Sánchez	Administración de la educación	Si hay suficiencia
Dr. Jhonatan Boulanger Montoya	Administración	Si hay suficiencia

Fuente: Modelo de certificado de validez, Universidad Cesar Vallejo 2018

Confiabilidad.

Según Ospino (2004), la confiabilidad es el nivel del uso reiterado de la disciplina o principio donde se origina similitud en el resultado.

En la misma temática, Tamayo (2012), señala que un instrumento será confiable cuando los resultados sean idénticos o iguales después de aplicar una prueba de forma repetitiva a un individuo o de forma colectiva.

Asimismo el coeficiente Alfa de Cron Bach, posibilita medir la correlación de los ítems planteados en el cuestionario de las variables liderazgo transformacional y gestión administrativa, donde su interpretación será que mientras más se acerque al extremo 1, mejor es la fiabilidad, tomando en

cuenta que para que la fiabilidad sea respetable esta debe ser a partir 0,80 y se puede calcular según la siguiente fórmula:

$$\alpha = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^n \sigma_{X_i}^2}{\sigma_X^2} \right] =$$

α	=	Coficiente Alfa de Cron Bach
n	=	Número de ítems
$\sum \sigma^2_{xi}$	=	Sumatoria de las varianzas de los ítems
σ^2_X	=	Varianza de la variable

De acuerdo a De Vellis (2006), de acuerdo los resultados la interpretación puede ser de la siguiente manera:

Tabla 5

Grado de confiabilidad de las variables

Escala	Interpretación (Grado de confiabilidad)
Debajo de 0.60	Inaceptable
De 0.60 a 0.65	Indeseable
De 0.65 a 0.70	Mininamente aceptable
De 0.70 a 0.80	Respetable
De 0.80 a 0.90	Buena
De 0.90 a 1.00	Muy buena

Fuente: De Vellis, 2006, p.8

De esta manera, la confiabilidad del instrumento de recolección de datos se llevó a cabo usando el estadístico Alfa de cronbach, a través de la aplicación de una prueba piloto tomando como base 20 encuestas y apoyados en el software IBM SPSS Statistics.

Tabla 6

Estadísticos de confiabilidad del instrumento liderazgo transformacional

Confiabilidad	
Alfa de Cronbach	Encuestas aplicadas
0.77	80

Tabla 7

Resultados del análisis estadísticos de confiabilidad de las dimensiones de la variable liderazgo transformacional

Dimensiones	Alfa de Cronbach	Número de ítems
Influencia idealizada	0.645	8
Motivación inspiracional	0.644	8
Estimulación intelectual	0.602	8
Consideración individual	0.752	8

Tabla 8

Estadísticos de confiabilidad del instrumento Gestión administrativa

Confiabilidad	
Alfa de Cronbach	Encuestas aplicadas
0.891	80

Tabla 9

Resultados del análisis estadístico de confiabilidad de las dimensiones de la variable gestión administrativa.

Dimensiones	Alfa de Cron Bach	Número de ítems
Organización	0.626	8
Planificación	0.723	8
Dirección	0.627	8
Control	0.804	8

En las tablas 6 y 8, sobre la confiabilidad de los instrumentos de evaluación para evaluar el liderazgo transformacional y gestión administrativa y conocer la importancia de cada una de las preguntas realizadas, se calculó el coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo un valor general de 0.77 y 0.891 respectivamente, siendo los valores muy altos y altos respectivamente.

En las tablas 7 y 9, respecto a las dimensiones del liderazgo transformacional se aprecia que valor del alfa de Cronbach son adecuados, así como en las dimensiones de la variable Gestión Administrativa.

2.5 Métodos de análisis de datos

Se empleó el modelo estadístico de Regresión ordinal, la misma que se aplicó mediante el software estadístico SPSS STADISTICS V.24, y Excel 2013, con el propósito de procesar de forma adecuada la información, recogida de las encuestas aplicadas a los individuos, presentándola en figuras y tablas, mostrando la distribución de los datos en frecuencia y porcentajes. Luego para la contrastación y comprobación de la hipótesis se empleó la prueba de regresión ordinal, la cual tiene por función el modelar la relación entre un conjunto de predictores y una respuesta ordinal, poniendo en evidencia el grado de influencia de la variable independiente (Liderazgo transformacional) sobre la variable dependiente (Gestión administrativa).

Prueba hipótesis:

Según lo sustentado por Ospino (2014), la prueba de hipótesis es una propuesta que establece la relación entre dos o más enlaces, acerca de las causas y efectos de un problema específico.

Nivel de Significancia:

Para la presente pesquisa se estableció que si el valor es menor a 0.05, entonces el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05; por lo tanto la correlación es verdadera 95% y probabilidad de error equivaldría al 5%.

Coeficiente de correlación:

Se conceptualiza como la medida existente entre dos variables que se refleja en la escala tipo ordinal, de tal manera se genere un orden jerárquico para las series entre los individuos estudiados.

2.6 Aspectos éticos

La presente investigación es original y se llevó a cabo con el pleno consentimiento de los individuos encuestados que forman parte del personal administrativo de la institución y la autorización escrita de la Junta Ejecutiva Nacional como máxima autoridad de la asociación las asambleas de Dios del Perú en el periodo 2016-2019.

Asimismo, se siguió como parámetro estricto las normas APA 2018 (6ta edición) en todo el formato de la pesquisa y como complemento al aspecto ético, el investigador se reservará la identidad de los encuestados, la divulgación de información no autorizada por la asociación antes mencionada y el reconocimiento de la autoría en las citas y referencias encontradas.

Finalmente, la imparcialidad en la toma de datos, el compromiso de no manipular ni alterar la información y resultados obtenidos, evidenciando el correcto desarrollo metodológico seguido para plantear el informe final.

III. Resultados

3.1 Análisis descriptivo

Descripción de la variable liderazgo transformacional

Tabla 10

Frecuencias de los niveles de la variable liderazgo transformacional de la asociación las asambleas de Dios del Perú

Niveles	Frecuencias	Porcentaje
Bajo	0	0.00%
Moderado	39	48.80%
Alto	41	51.20%
Total	80	100.00%

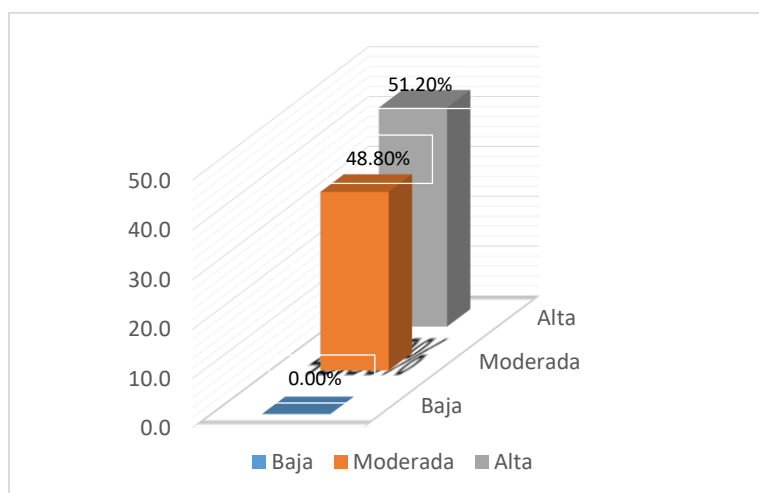


Figura 2. Niveles de la variable liderazgo transformacional de la asociación las Asambleas de Dios del Perú

En la tabla 10 y figura 2, se muestra que el nivel de la variable liderazgo transformacional de la asociación las asambleas de Dios del Perú es el siguiente: “alto” con el (51.20%) correspondiente a la calificación de 41 encuestados, seguido de “medio” con el (48.80%) correspondiente a la calificación de 39 encuestados, y “bajo” con el (0.00%) correspondiente a la calificación de 0 encuestados, de un 100% de un total de 80 encuestados.

Descripción de la variable gestión administrativa

Tabla 11

Frecuencias de los niveles de la variable gestión administrativa de la asociación las asambleas de Dios del Perú

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00%
Moderado	36	45.00%
Alto	44	55.00%
Total	80	100.00%

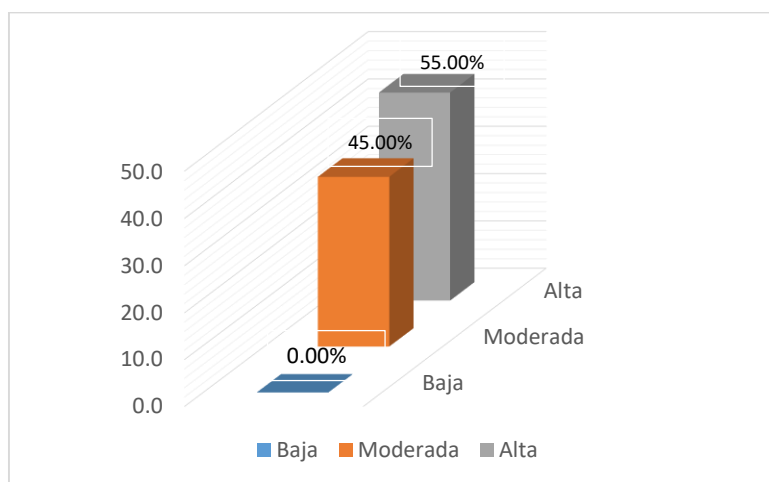


Figura 3. Niveles de la variable gestión administrativa de la asociación las Asambleas de Dios del Perú.

En la tabla 11 y figura 3, se muestra que el nivel de la variable liderazgo transformacional de la asociación las asambleas de Dios del Perú es el siguiente: “alto” con el (55.00%) correspondiente a la calificación de 44 encuestados, seguido de “medio” con el (45.00%) correspondiente a la calificación de 36 encuestados, y “bajo” con el (0.00%) correspondiente a la calificación de 0 encuestados, de un 100% de un total de 80 encuestados.

Análisis descriptivo de la variable liderazgo transformacional y la variable gestión administrativa

Tabla 12

Tabla cruzada liderazgo transformacional y gestión administrativa

		V1- Liderazgo transformacional			Total
		Baja	Moderada	Alta	
V2 – Gestión administrativa	Baja	0 (0.00%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)
	Moderada	0 (0.00%)	35 (43.75%)	1 (1.25%)	36 (45.00%)
	Alta	0 (0.00%)	4 (5.00%)	40 (50.00%)	44 (55.00%)
	Total	0 (0.00%)	39 (48.75 %)	41 (51.25%)	80 (100.00%)

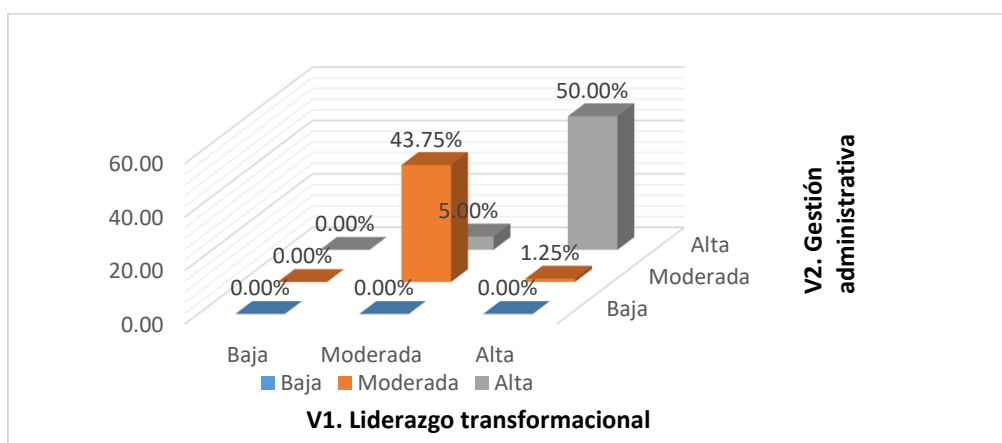


Figura 4. Variable liderazgo transformacional y variable gestión administrativa

En la tabla 12 y figura 4, podemos observar que la mayor frecuencia de aceptación se encuentra en el cruce del nivel “Alta” de la variable liderazgo transformacional y el nivel “Alta” de la variable gestión administrativa, con 40 respuestas representando 50.0% del total y la menor frecuencia de aceptación se da en el cruce del nivel “Baja”, “Moderada” y “Alta” de la variable liderazgo transformacional y del nivel “Baja” de la variable gestión administrativa, así como “Baja” de la variable liderazgo transformacional y “Baja”, “Moderada” y “Alta” de la variable gestión administrativa; y del mismo modo nivel “Moderada” de la variable liderazgo transformacional y el nivel “Alta” de la variable gestión administrativa; las consideradas menores frecuencias fueron identificadas con 0 respuestas representando el 0% del total respectivamente.

Análisis descriptivo de la variable liderazgo transformacional y la dimensión planeación de la variable gestión administrativa

Tabla 13

Tabla cruzada liderazgo transformacional y la dimensión planeación de la variable gestión administrativa

		V1- Liderazgo transformacional			
		Baja	Moderada	Alta	Total
D1- Planeación	Baja	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	Moderada	0 (0.0%)	39 (48.75%)	29 (36.25%)	34 (42.5%)
	Alta	0 (0.0%)	0 (0.0%)	12 (15.0%)	46 (57.5%)
	Total	0 (0.0%)	1 (1.3%)	79 (98.8%)	80 (100%)

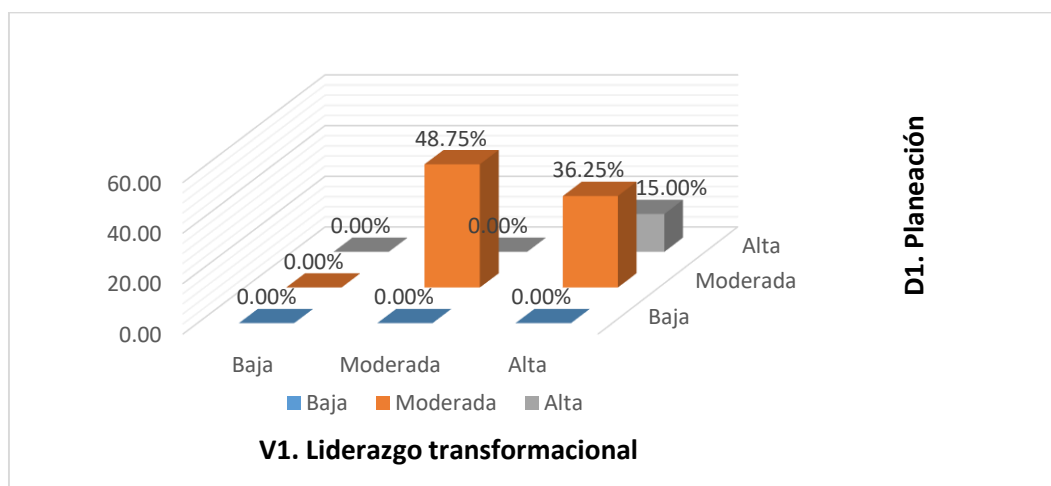


Figura 5. Liderazgo transformacional y dimensión planeación

En la tabla 13 y figura 5, podemos observar que la mayor frecuencia de aceptación se encuentra en el cruce del nivel “Moderada” de la variable liderazgo transformacional y el nivel “Moderada” de la dimensión planeación, con 39 respuestas representando 48.75% del total y la menor frecuencia de aceptación se da en el cruce del nivel “Baja”, “Moderada” y “Alta” de la variable liderazgo transformacional y del nivel “Baja” de la dimensión planeación, así como “Baja” de la variable liderazgo transformacional y “Baja”, “Moderada” y “Alta” de la dimensión planeación; y del mismo modo nivel “Moderada” de la variable liderazgo transformacional y el nivel “Alta” de la dimensión planeación; las consideradas menores frecuencias fueron identificadas con 0 respuestas representando el 0% del total respectivamente.

Análisis descriptivo de la variable liderazgo transformacional y la dimensión organización de la variable Gestión administrativa

Tabla 14

Tabla cruzada liderazgo transformacional y la dimensión organización de la variable gestión administrativa.

		V1- Liderazgo transformacional			
		Baja	Moderada	Alta	Total
D2 – Organización	Baja	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	Moderada	0 (0.0%)	1 (1.3%)	35 (43.8%)	36 (45.0%)
	Alta	0 (0.0%)	0 (0.0%)	44 (55.0%)	44 (55.0%)
	Total	0 (0.0%)	1 (1.3%)	79 (98.8%)	80 (100%)

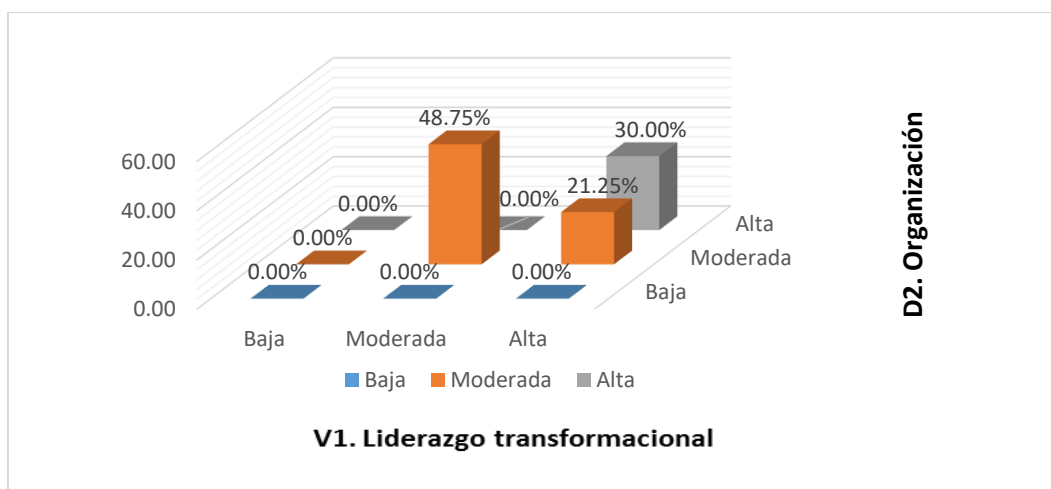


Figura 6. Liderazgo transformacional y dimensión organización

En la tabla 14 y figura 6, podemos observar que la mayor frecuencia de aceptación se encuentra en el cruce del nivel “Alta” de la variable liderazgo transformacional y el nivel “Alta” de la dimensión organización, con 39 respuestas representando 48.75% del total y la menor frecuencia de aceptación se da en el cruce del nivel “Baja”, “Moderada” y “Alta” de la variable liderazgo transformacional y del nivel “Baja” de la dimensión organización, así como “Baja” de la variable liderazgo transformacional y “Baja”, “Moderada” y “Alta” de la dimensión organización; y del mismo modo nivel “Moderada” de la variable liderazgo transformacional y el nivel “Alta” de la dimensión organización; las consideradas menores frecuencias fueron identificadas con 0 respuestas representando el 0% del total respectivamente.

Análisis descriptivo de la variable liderazgo transformacional y la dimensión dirección de la variable gestión administrativa

Tabla 15

Tabla cruzada liderazgo transformacional y la dimensión dirección de la variable gestión administrativa

		V1- Liderazgo transformacional			
		Baja	Moderada	Alta	Total
D3 – Dirección	Baja	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	Moderada	0 (0.0%)	1 (1.30%)	67 (83.8%)	68 (85.0 %)
	Alta	0 (0.0%)	0 (0%)	12 (15.0%)	12 (15.0%)
	Total	0 (0.0%)	1 (1.3%)	79 (98.8%)	80 (100%)

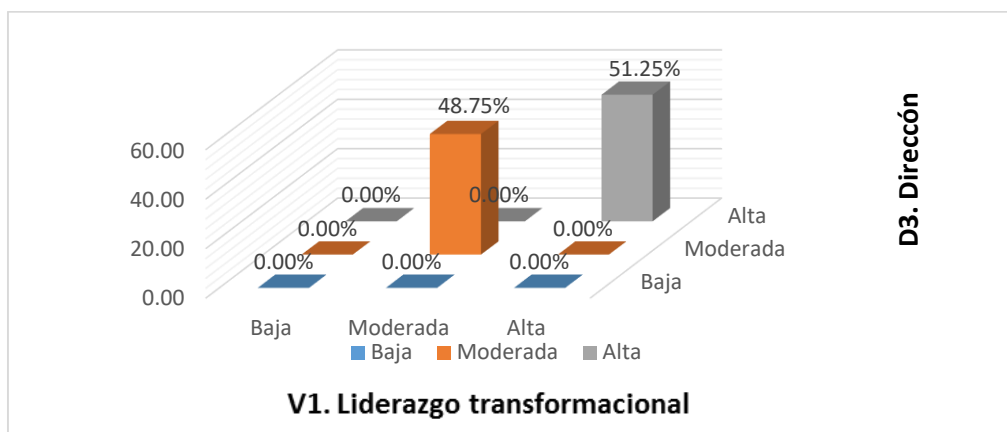


Figura 7. Liderazgo transformacional y dimensión dirección

En la tabla 15 y figura 7, podemos observar que la mayor frecuencia de aceptación se encuentra en el cruce del nivel “Alta” de la variable liderazgo transformacional y el nivel “Alta” de la dimensión dirección, con 41 respuestas representando 51.25% del total y la menor frecuencia de aceptación se da en el cruce del nivel “Baja”, “Moderada” y “Alta” de la variable liderazgo transformacional y del nivel “Baja” de la dimensión dirección, así como “Baja” de la variable liderazgo transformacional y “Baja”, “Moderada” y “Alta” de la dimensión dirección; y del mismo modo nivel “Moderada” de la variable liderazgo transformacional y el nivel “baja” y “Alta” de la dimensión dirección; las consideradas menores frecuencias fueron identificadas con 0 respuestas representando el 0% del total respectivamente.

Análisis descriptivo de la variable liderazgo transformacional y la dimensión control de la variable gestión administrativa

Tabla 16

Tabla cruzada liderazgo transformacional y la dimensión control de la variable gestión administrativa

		V1- Liderazgo transformacional			
		Baja	Moderada	Alta	Total
D4 – Control	Baja	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	Moderada	0 (0.0%)	1 (1.3%)	55 (68.8%)	56 (70.0%)
	Alta	0 (0.0%)	0 (0%)	24 (30.0%)	24 (30.0%)
	Total	0 (0.0%)	1 (1.3%)	79 (98.8%)	80 (100%)

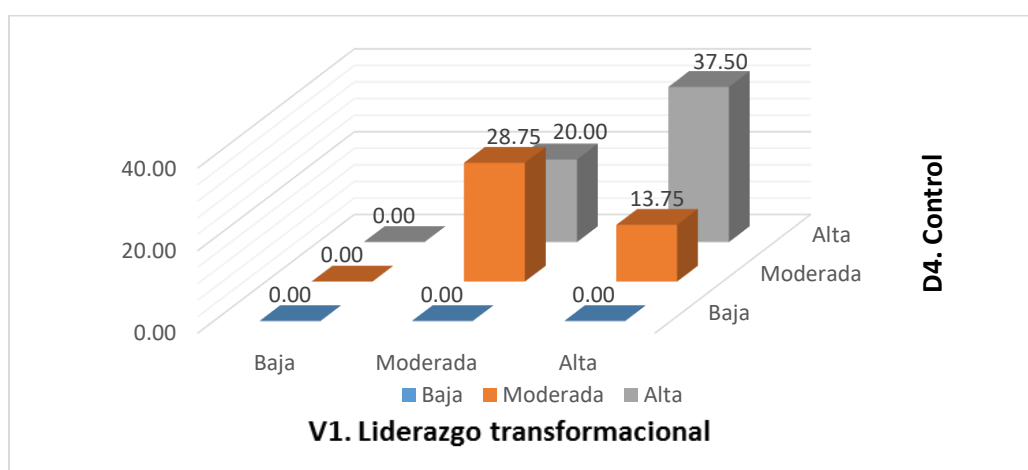


Figura 8. Liderazgo transformacional y dimensión control

En la tabla 16 y figura 8, podemos observar que la mayor frecuencia de aceptación se encuentra en el cruce del nivel “Alta” de la variable liderazgo transformacional y el nivel “Alta” de la dimensión control, con 30 respuestas representando 37.50% del total y la menor frecuencia de aceptación se da en el cruce del nivel “Baja”, “Moderada” y “Alta” de la variable liderazgo transformacional y del nivel “Baja” de la dimensión control, así como “Baja” de la variable liderazgo transformacional y “Baja”, “Moderada” y “Alta” de la dimensión control; las consideradas menores frecuencias fueron identificadas con 0 respuestas representando el 0% del total respectivamente.

3.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis General

H₀: El liderazgo transformacional no influye en la gestión administrativa de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018.

H₁: El liderazgo transformacional influye en la gestión administrativa de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018.

Tabla 17

Prueba de Chi cuadrado para la verosimilitud del modelo respecto a la variable liderazgo transformacional y la variable gestión administrativa

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chic cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	80,040			
Final	5,133	74,907	1	,000

En la tabla 17 el valor del nivel de significancia es 0,000, lo que nos indica que el valor de P (0.000) es menor que el nivel de significancia (0.05) rechazando la hipótesis nula (H₀) y aceptando la hipótesis alterna (H₁) determinando que el liderazgo transformacional influye en la gestión administrativa de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018.

Tabla 18

Prueba R2 para explicar el modelo que la variable liderazgo transformacional influyó en la variable gestión administrativa

Pseudo R cuadrado	Valor
Cox y Snell	,608
Nagelkerke	,813
McFadden	,680

De los resultados obtenidos en la tabla 18 se observa que el valor de R2 Cox

y Snell explica una variabilidad de los datos en ,608 o 60.8%, en consecuencia, al convertir en R2 Naglkerke se calculó el valor de ,813 el cual significa que el modelo logra explicar en un 81.3% la variabilidad de los datos, finalmente el valor de McFadden resultó ,680 o que los datos se ajustan en un 68.0%.

En consecuencia, lo indicado en la tabla 17 y 18 nos permite afirmar que el modelo liderazgo transformacional influyó en la gestión administrativa de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018, por lo tanto los datos se ajustan en 68.0% y el modelo es explicado en 60.8% y 81.3%, en consecuencia entre 18.7% y 39.2% es explicada por otras variables que no fueron objeto del estudio.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H₀: El liderazgo transformacional no influye en la planeación de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018.

H₁: El liderazgo transformacional influye en la planeación de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018.

Tabla 19

Prueba de Chicuadrado para la verosimilitud del modelo respecto a la variable liderazgo transformacional y la dimensión planeación

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chicuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	22,054			
Final	3,992	18,061	1	,000

En la tabla 19 el valor del nivel de significancia es 0,000 lo que nos muestra que el valor de P (0.000) es menor que el nivel de significancia (0.05) rechazando la hipótesis nula (H₀) y aceptando la hipótesis alterna (H₁) determinando que el liderazgo transformacional influye en la planeación de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018.

Tabla 20

Prueba R2 para explicar el modelo que la variable liderazgo transformacional influyó en la dimensión planeación

Pseudo R cuadrado	Valor
Cox y Snell	,132..202
Nagelkerke	,157..354
McFadden	,079..267

Según los resultados obtenidos en la tabla 20, se observa que el valor de R2 Cox y Snell explica una variabilidad de los datos en ,202 o 20,2%, en consecuencia, al convertir en R2 Naglkerke se calculó el valor de ,354 el cual significa que el modelo logra explicar en un 35.4% la variabilidad de los datos, finalmente el valor de McFadden resultó ,267 o que los datos se ajustan en un 26.7%.

Por lo tanto, lo indicado en la tabla 19 y 20 nos permite afirmar que el modelo liderazgo transformacional liderazgo transformacional influye en la planeación de la asociación las asambleas de Dios del Perú; de esta manera los datos se ajustan en 26.7% y el modelo es explicado en 20.2% y 35.4%, en consecuencia entre 64.6% y 79.8% es explicada por otras variables que no fueron objeto del estudio.

Hipótesis específica 2

H₀: El liderazgo transformacional no influye en la organización de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018.

H₁: El liderazgo transformacional influye en la organización de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018.

Tabla 21

Prueba de Chicuadrado para la verosimilitud del modelo respecto a la variable liderazgo transformacional y la dimensión organización

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chicuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	46,249			
Final	4,148	42,101	1	,000

En la tabla 21 el valor del nivel de significancia es 0,000, lo que nos indica que el valor de P (0.000) es menor que el nivel de significancia (0.05) rechazando la hipótesis nula (H_0) y aceptando la hipótesis alterna (H_1) determinando que el liderazgo transformacional influye en la organización de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018

Tabla 22

Prueba R2 para explicar el modelo que la variable liderazgo transformacional influyó en la dimensión organización

Pseudo R cuadrado	Valor
Cox y Snell	,409
Nagelkerke	,580
McFadden	,431

De los resultados obtenidos en la tabla 22 se observa que el valor de R2 Cox y Snell explica una variabilidad de los datos en ,409 o 40.9%, en consecuencia, al convertir en R2 Naglkerke se calculó el valor de ,580 el cual significa que el modelo logra explicar en un 58.0% la variabilidad de los datos, finalmente el valor de McFadden resultó ,431 o que los datos se ajustan en un 43.1%.

Entonces, según lo indicado en la tabla 21 y 22 nos permite afirmar que el modelo de liderazgo transformacional influye en la organización de la asociación las asambleas de Dios del Perú, de esta manera los datos se ajustan en 43.1% y el modelo es explicado en 40.9% y 58.0%, en consecuencia entre 42.0% y 59.1% es explicada por otras variables que no fueron objeto del estudio.

Hipótesis específica 3

H_0 : El liderazgo transformacional no influye en la dirección de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018.

H₁: El liderazgo transformacional influye en la dirección de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018.

Tabla 23

Prueba de Chicuadrado para la verosimilitud del modelo respecto a la variable liderazgo transformacional y la dimensión dirección

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chicuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	110,854			
Final	,000	110,854	1	,000

En la tabla 23 el valor del nivel de significancia es 0,000, lo que nos indica que el valor de P (0.000) es menor que el nivel de significancia (0.05) rechazando la hipótesis nula (H₀) y aceptando la hipótesis alterna (H₁) determinando que el liderazgo transformacional influye en la dirección de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018.

Tabla 24

Prueba R2 para explicar el modelo que la variable liderazgo transformacional influyó en la dimensión dirección

Pseudo R cuadrado	Valor
Cox y Snell	,750
Nagelkerke	1,000
McFadden	1,000

De los resultados obtenidos en la tabla 24 se observa que el valor de R2 Cox y Snell explica una variabilidad de los datos en ,750 o 75.0%, en consecuencia, al convertir en R2 Naglkerke se calculó el valor de 1,000 el cual significa que el modelo logra explicar en un 100.0% la variabilidad de los datos, finalmente el valor de McFadden resultó 1,000 o que los datos se ajustan en un 100.0%.

En consecuencia, lo indicado en la tabla 23 y 24 nos permite afirmar que el

modelo de liderazgo transformacional influyó en la dirección de la asociación las asambleas de Dios del Perú, de esta manera los datos se ajustan en 100.0% y el modelo es explicado en 75.0% y 100.0%, en consecuencia entre 0.0% y 25.0% es explicada por otras variables que no fueron objeto del estudio.

Hipótesis específica 4

H₀: El liderazgo transformacional no influye en el control de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018.

H₁: El liderazgo transformacional influye en el control de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018.

Tabla 25

Prueba de Chicuadrado para la verosimilitud del modelo respecto a la variable liderazgo transformacional y la dimensión control

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chicuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	16,643			
Final	8,036	8,607	1	,003

En la tabla 25 el valor del nivel de significancia es 0,003, lo que nos indica que el valor de P (0.003) es menor que el nivel de significancia (0.05) rechazando la hipótesis nula (H₀) y aceptando la hipótesis alterna (H₁) determinando que el liderazgo transformacional influye en el control de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018.

Tabla 26

Prueba R2 para explicar el modelo que la variable liderazgo transformacional influyó en la dimensión control

Pseudo R cuadrado	Valor
Cox y Snell	,102
Nagelkerke	,137
McFadden	,079

De los resultados obtenidos en la tabla 26 se observa que el valor de R2 Cox y Snell explica una variabilidad de los datos en ,102 o 10.2%, en consecuencia, al convertir en R2 Naglkerke se calculó el valor de ,137 el cual significa que el modelo logra explicar en un 13.7% la variabilidad de los datos, finalmente el valor de McFadden resultó ,079 o que los datos se ajustan en un 7.9%.

En consecuencia, lo indicado en la tabla 25 y 26 nos permite afirmar que el modelo liderazgo transformacional influyó en el control de la asociación las asambleas de Dios del Perú, de esta manera los datos se ajustan en 7.9% y el modelo es explicado en 10.2% y 13.7%, en consecuencia entre 86.3% y 89.8% es explicada por otras variables que no fueron objeto del estudio.

IV. Discusión

La investigación titulada “Liderazgo transformacional en la gestión administrativa de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018” se realizó porque se observó un aumento en la gestión administrativa de la asociación y se determinó que esto era por la práctica de un tipo de liderazgo denominado transformacional, es por ello que para verificar la influencia de este liderazgo sobre la gestión administrativa se aplicaron encuestas a las juntas eclesiales regionales y subregionales que componen el personal administrativo, donde los individuos encuestados en base a su criterio identificaron a la variable liderazgo transformacional como Alto con (51.20%) y la variable gestión administrativa con alto correspondiente al (55.00%), motivo por el cual se mostraba que el mencionado estilo de liderazgo influye sobre la gestión administrativa de la asociación. Asimismo, al comparar con los antecedentes se observó que no existe información acerca de la influencia entre este tipo de liderazgo en la gestión administrativa de una organización sin fines de lucro, sin embargo Perilla y Gómez (2017) se concluyen que el liderazgo transformacional tiene una relación positiva con la auto eficiencia general, lo que corroboraría lo planteado en la investigación.

De esta manera los resultados demuestran que el liderazgo transformacional influyó en la gestión administrativa de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018, por lo tanto los datos se ajustan en 68.0% y el modelo es explicado en 60.8% y 81.3%, en consecuencia entre 18.7% y 39.2% es explicada por otras variables que no fueron objeto del estudio. Esto concuerda con Villalobos (2016), donde se determinó que el liderazgo transformacional guarda relación con la gestión administrativa pero sugiere incidir en las dimensiones de esta última que se encuentren carentes con niveles bajos.

Asimismo, el liderazgo transformacional influyó en la planeación de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018; por tal motivo los datos encontrados se ajustan en 26.7% y el modelo es explicado en 20.2% y 35.4%, en consecuencia entre 64.6% y 79.8% es explicada por otras variables que no fueron objeto del estudio, el liderazgo transformacional también influyó en la organización

de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018, por lo tanto los datos se ajustan en 43.1% y el modelo es explicado en 40.9% y 58.0%, en consecuencia entre 42.0% y 59.1% es explicada por otras variables que no fueron objeto del estudio; el liderazgo transformacional también influyó en la dirección de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018, por lo tanto los datos se ajustan en 100.0% y el modelo es explicado en 75.0% y 100.0%, en consecuencia entre 0.0% y 25.0% es explicada por otras variables que no fueron objeto del estudio; el liderazgo transformacional también influyó en el control de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018, por lo tanto los datos se ajustan en 7.9% y el modelo es explicado en 10.2% y 13.7%, en consecuencia entre 86.3% y 89.8% es explicada por otras variables que no fueron objeto del estudio.

En esencia, se demostró que el liderazgo transformacional influyó en la gestión administrativa de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018, motivo por el cual debe de mantenerse este tipo de liderazgo si es que se pretende seguir teniendo buenos resultados en la asociación antes mencionada coincidiendo con lo dicho por Hermosilla (2016), donde se determinó que el liderazgo transformacional es más elevado en las organizaciones donde utilizan el transaccional por lo que no se deben excluir uno del otro, si no complementarse.

V. Conclusiones

Finalizando la investigación determinamos la influencia del liderazgo transformacional en la gestión administrativa de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018.

Primera

El liderazgo transformacional influyó en la gestión administrativa de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018, por lo tanto los datos se ajustan en 68.0% y el modelo es explicado en 60.8% y 81.3%, en consecuencia entre 18.7% y 39.2% es explicada por otras variables que no fueron objeto del estudio.

Segunda

El liderazgo transformacional influyó en la planeación de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018, de esta manera los datos se ajustan en 26.7% y el modelo es explicado en 20.2% y 35.4%, en consecuencia entre 64.6% y 79.8% es explicada por otras variables que no fueron objeto del estudio.

Tercera

El liderazgo transformacional influyó en la organización de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018, de esta manera los datos se ajustan en 43.1% y el modelo es explicado en 40.9% y 58.0%, en consecuencia entre 42.0% y 59.1% es explicada por otras variables que no fueron objeto del estudio.

Cuarta

El liderazgo transformacional influyó en la dirección de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018, de esta manera los datos se ajustan en 100.0% y el modelo es explicado en 75.0% y 100.0%, en consecuencia entre 0.0% y 25.0% es explicada por otras variables que no fueron objeto del estudio.

Quinta

El liderazgo transformacional influyó en el control de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018, de esta manera los datos se ajustan en 7.9% y el modelo es explicado en 10.2% y 13.7%, en consecuencia entre 86.3% y 89.8% es explicada por otras variables que no fueron objeto del estudio.

VI. Recomendaciones

Primera

El liderazgo transformacional debe seguir practicándose en la gestión administrativa de la asociación las asambleas de Dios del Perú, para ello es necesario que se impulse y se motive a los directivos y personal administrativo a aplicar este tipo de liderazgo en todas las esferas de gestión.

Segunda

El liderazgo transformacional debe promocionarse en la planeación de la gestión administrativa de la asociación las asambleas de Dios del Perú, para ello deben crearse políticas de gobierno que aseguren el seguimiento de las metas y objetivos a través del tiempo y no se desvanezcan con los cambios de gobierno, evaluar estrategias para aumentar la productividad de las regiones eclesíásticas, impulsar capacitaciones para los directivos y personal administrativo en temas gerenciales.

Tercera

El liderazgo transformacional debe promocionarse en la organización de la gestión administrativa de la asociación las asambleas de Dios del Perú, para ello deben implementar un ERP (Enterprise Resource Planning) o sistemas de apoyo a la gestión documentaria, servicios en línea, seguimiento de solicitudes, establecer un sentido de urgencia en todos los departamentos y niveles, comunicar la visión y estrategias corporativas, impulsar el trabajo en equipo, fomento de la innovación tecnológica y gestión organizacional.

Cuarta

El liderazgo transformacional debe promocionarse en la dirección de la gestión administrativa de la asociación las asambleas de Dios del Perú, para ello deben elaborar un plan estratégico, planes operativos anuales, reglamento de organización de funciones, manual de organización y funciones.

Quinta

El liderazgo transformacional debe promocionarse control de la gestión administrativa de la asociación las asambleas de Dios del Perú, para ello deben implementar sistemas de mejora continua, capacitaciones al proceso administrativo

interno, evaluar los planes a corto, medio y largo plazo y la adquisición de un software adecuado para la gestión y evaluación de datos.

VII. Referencias

- Aguirre, H y Villareal, M. (2012), *El liderazgo estratégico. Revisión de las teorías más relevantes acerca de la dirección y propuesta del liderazgo estratégico: Buscando la excelencia en la administración de la empresa*. Recuperado de: <https://bit.ly/2S1dyLg>
- Alvarado, O. (1990), *Administración de la Educación: Un enfoque gerencial*. Perú: Editorial educativa.
- Ayoub, J. (2011). *Estilos de Liderazgo y su influencia en la administración pública mexicana*, (1ra. Ed.). Recuperado de <https://bit.ly/2FrqmZE>
- Anda, C. (2005). *Administración y calidad*. México: Editorial Mc Graw Hill. Recuperado de: <https://bit.ly/2DMKWBg>
- Álvarez, J. (2008). *El Clima en las Organizaciones*. México: Editorial Trilas. Recuperado de: <https://bit.ly/2QqKLM2>.
- Angulo, Luis (2013). *Preparación Para La Certificación PMP: Basado En La Guía*. S.L.: Empresa Editora Macro.
- Bass, B. y Riggio R. (2006), *Transformational leadership Mahwah*, (2da. Ed.). Recuperado de file:///C:/Users/sam/Downloads/9781135618896_googlepreview.pdf
- Barón, D., Espriella, F., y Castro, J. (2015). *Modelo de Dirección Estratégica Aplicado a Organizaciones Sin Ánimo de Lucro* (Tesis de maestría, Universidad Tecnológica de Bolívar). Recuperado de <https://bit.ly/2zotsrj>
- Bernal, C. T., y Sierra, A. H. (2013), *Proceso administrativo para las organizaciones del siglo xxi*, (2da. Ed.). Colombia: Pearson.
- Bracho, O y García, J. (2013), *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales universidad Rafael Beloso Chacín Some Theoretical Considerations About Transformational Leadership*. Recuperado de <https://bit.ly/2kBTmIE>
- Cruz, V, Salanova M. y Martínez, I. (2012). *Liderazgo transformacional y desempeño grupal: unidos por el engagement grupal*. Recuperado de <https://bit.ly/2S19lqW>

- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. México: Editorial McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2004), *Administración de los nuevos tiempos*, (1era, ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2014), *Introducción a la teoría general de la administración*, (8va, ed.). México: Mc Graw Hill Education.
- Chiavenato, I. (2004), *Introducción a la teoría general de la administración*, (7ma, ed.). México: Mc Graw Hill.
- Cambilla, L. B. (2017). Estilos de Liderazgo transformacional del equipo directivo y comportamiento organizacional en la institución educativa Rafael Díaz – Arequipa, 2017 (Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa). Recuperado de <https://bit.ly/2PTxgee>
- Castro, S. J. (2015). Dimensiones del liderazgo transformacional predominantes en la directora de la institución educativa privada Federico Villareal de la provincia de talara – Piura, 2015 (Tesis de maestría, Universidad de Piura). Recuperado de <https://bit.ly/2z2Fx6e>
- Callan, Z. R. (2017). Liderazgo transformacional y clima organizacional del centro de contacto del banco de crédito del Perú – Lima, 2017 (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de <https://bit.ly/2PtsfcS>
- Delgado, S., y Ena, B. (2008). *Recursos Humanos*, (4ta. Ed.). España: Ediciones Paraninfo S. A. Recuperado de <https://bit.ly/2QgJMFF>
- D`Alessio, F. A. (2017). *Liderazgo y atributos gerenciales, una visión global y estratégica*, (2da. ed.). Lima: Pearson educación de Perú S.A.
- Fayol, H. (2005), *Administración industrial y general*. Lima: El ateneo.
- Franklin, Krieger (2012), *Comportamiento organizacional* (1.ª ed.). Recuperado de <https://bit.ly/2S0n9Sz>
- Gallegos, J. (16 de setiembre de 2018). La multiplicación de los fieles. Recuperado de <https://bit.ly/2QbZFt6>

- Gestión. (15 de mayo de 2018). La Iglesia como empresa, ¿un modelo de éxito? Recuperado de <https://bit.ly/2RzHX3>
- Gil, M. (2007), *Cómo crear y hacer funcionar una empresa*, (8va, ed.). España: ESIC Editorial. Recuperado de: <https://bit.ly/2DZ3HSY>
- Hermosilla, D., Amutio, A., Costa, S., & Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 32(3), 135–143. <https://bit.ly/2GCDk7z>
- Hellriegel, D., Jackson, S y Slocun, J. (2009), *Administración con un enfoque basado en competencias*, (11va. Ed.). México: Cengage.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*, (6ta. Ed.). México: Mc Graw Hill Education.
- Ivancevich, Konopaske, Matteson (2014), *Comportamiento organizacional* (7.ª ed.). Recuperado de <file:///C:/Users/sam/Downloads/Comportamiento%20organizacional%207ed%20Ivancevich.pdf>
- Inciarte, A., Marcano, N. y Reyes, M. (2006). *Gestión académica administrativa en la educación básica*. Maracaibo: Universidad de Zulia. Recuperado de: <https://bit.ly/2SgdXtb>.
- Johanna, R. R. (2017). Un proyecto educativo soñado por líderes indígenas de las iglesias luterana y bautistas: *Gestión Administrativa Financiera De La Fundación Mushuk Kawsay*. 3C *Empresa*, 6(4), 39-54. Recuperado de <https://bit.ly/2AXWEar>
- Lerma, A. (2007), *Liderazgo emprendedor: cómo ser un emprendedor de éxito y no morir en el intento*, (1era. Ed.). Recuperado de <https://bit.ly/2ybheCo>
- Llanos, G. (25 de enero de 2015). La Iglesia evangélica tiene 18 mil templos en el Perú. Recuperado de <https://bit.ly/2yQeVVJ>
- Marqués, O. M., & Costa, J. M. (2016). *Linking transformational leadership and organizational trust: has organizational commitment a mediating effect on it?* *Cuadernos de Gestión*, 16(1), 43–62. <https://bit.ly/2rQH3nJ>

- Nelson, Quick (2013), *Comportamiento organizacional* (3.ª ed.). Recuperado de <https://bit.ly/2DGv4B3>
- Ospino, J. A. (2014). Metodología de la investigación en ciencias de la salud. Colombia: Universidad cooperativa de Colombia.
- Perilla, L. E., & Gómez, V. (2017). Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 33(2), 95–108. <https://bit.ly/2ReEAC2>
- Palomo, M. (2010). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*, (6ta. Ed.). Recuperado de <https://bit.ly/2FstUem>
- Ramírez, J. (2002). *Fundamentos de administración*. Bogotá: ECOE. Recuperado de: <https://bit.ly/2r5Z7tK>.
- Rosembeg, J. (1999), *Dictionary of Business and Management*. E.E.U.U: Ocean.
- RPP. (16 de setiembre del 2016). ¿Para qué sirve el liderazgo transformacional?. Recuperado de <https://bit.ly/2RzIHx3>
- Ricoy, C. (2006). Contribuição em paradigmas de pesquisa. *Educação*. Revista del centro de Educação, 11 - 22.
- Stoner, F., Freeman, J. y Gilbert, E. (1994). *Administración*. México: Pearson Education. Recuperado de <https://bit.ly/2r8rd7J>.
- Soria, V. (2002), *Relaciones humanas*. México: Editorial Limusa. Recuperado de: <https://bit.ly/1R2ZltQ>
- Treviño, J. (1999). *Administración Contemporánea*, (2da, ed.). México: Mc Graw Hill.
- Taylor, F. (2012). *Principios de la administración científica*, (11va. Ed.). México: Herrero hnos. S. A.
- Vázquez, L. (2006), *Habilidades directivas y técnicas de liderazgo*, (1era. Ed.). Recuperado de <https://bit.ly/2zfuypt>

Villalobos, S. J. (2016). Liderazgo transformacional y gestión administrativa según el personal administrativo del Hospital Sergio Bernales - Lima, 2016 (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de <https://bit.ly/2HYPrZo>

Anexos

Anexo 1. Artículo científico

1. Título:

Liderazgo Transformacional en la Gestión Administrativa de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018.

2. Autor:

Boulangger Montoya David Rolando

3. Resumen

La presente investigación, tuvo como objetivo general el determinar Cuál es la influencia que existe entre liderazgo transformacional y gestión administrativa de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018; la población estuvo constituido por 80 superintendentes regionales y subregionales que conforman el personal administrativo, a los cuales se ha empleado las variables: Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa.

La investigación es de tipo descriptiva; presenta un diseño no experimental de tipo transversal correlacional-causal, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el instrumento: Cuestionario de liderazgo transformacional en la escala de Likert, la escala usada fue del 1 al 5 (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre) y el cuestionario de gestión administrativa en la escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre), que brindaron información acerca del liderazgo transformacional y la gestión administrativa en sus dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que: El Liderazgo transformacional si influye en la gestión administrativa según personal administrativa de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018.

Keywords: Transformational leadership, administrative management, association, assemblies of God of Peru.

4. Palabras clave:

Liderazgo Transformacional, asambleas de Dios del Perú, Gestión Administrativa.

5. Abstract

The present research, had as objective general the determine what relationship exists between leadership transformational and management administrative according to personal administrative of the asambleas de Dios del Perú; the population was constituted by

The research is basic, descriptive level type; presents a design not experimental of type crosscorrelational., that collected the information in a period specific, that is developed to the apply the instrument: questionnaire of leadership transformational in the scale of Likert, the scale used was of the 1 to the 5 (never, almost never, sometimes, almost always, always) and the questionnaire of management administrative in the scale of Likert (never) (, almost never, sometimes, often, always), which provided information about the transformational leadership and the administrative management in its dimensions, whose results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is significant evidence to affirm that: the transformational leadership has significant relationship with the administrative management according to administrative staff of asambleas de Dios del Perú Lima, 2018.

Keywords: leadership transformational and management administrative

6. Introducción

En la actualidad las organizaciones se desenvuelven en ambientes de gran dinamismo, por lo que será necesario adaptar y transformarlos de acuerdo a las necesidades y cambios del medio cambiante, por lo cual se requiere de verdaderos líderes que permitan convertir la capacidad del capital humano en la generación de valor organizacional.

En las organizaciones el comportamiento de las personas puede considerarse decisivo en el resultado organizativo donde existen numerosos estudios que afirman que los empleados más felices producen mejores resultados, midiendo constructos como la motivación, la satisfacción laboral o el compromiso

organizativo. Así mismo, se examinan las diferentes estrategias que el liderazgo como posibilidad de cambio dentro de las organizaciones, puede ser fundamentado mediante procesos de comparación etológica, y así generar propuestas que configuren un quehacer organizacional desde la solidaridad, y el desenvolvimiento interno y externo de las organizaciones.

En esta medida, aparece como característica común y necesaria en las diferentes tendencias del liderazgo, la necesidad de la organización como forma comunitaria. El estilo de liderazgo transformacional favorece la obtención de un mayor resultado, organizativo el cual busca promover el interés individual de los líderes y los miembros de una organización y se basa en la satisfacción de unas obligaciones contractuales por ambas partes implicando el establecimiento de los objetivos, el seguimiento y el control de los resultados.

En el trabajo de investigación se analizará la relación entre ambas variables liderazgo transformacional y la gestión administrativa del personal administrativo, si el personal se sienten motivados para desarrollar una mejor tarea dentro de la organización, si están comprometidos con alcanzar las metas trazadas, si se sienten satisfechos con la capacitación que les brinda la entidad para mejorar su desarrollo profesional y para realizar mejor sus funciones, entre otros puntos. Tomando en cuenta los resultados obtenidos se plantearán las recomendaciones para mejorar estos dos factores que hoy en día son de vital importancia para el crecimiento y productividad de las instituciones en el sector público.

7. Metodología

La investigación es de tipo cuantitativo, donde se analizarán los resultados que se obtendrán de la aplicación del instrumento a la muestra seleccionada. Se aplicó el diseño no experimental, descriptivo, correlacional-causal, transversal.

La población está conformada por 80 personal administrativo de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018; y la muestra está compuesta por 80 personal administrativo. Se utilizó el muestreo no probabilístico, utilizando cuestionarios de 32 ítems para cada variable de estudio.

Se empleó el cuestionario de Liderazgo transformacional y el cuestionario de Gestión administrativa para determinar la influencia del Liderazgo transformacional

en la Gestión administrativa de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018.

8. Resultados

Análisis descriptivo de la Variable Liderazgo transformacional y la Variable gestión administrativa

Tabla 12

Tabla cruzada liderazgo transformacional y gestión administrativa

		V1- Liderazgo transformacional			Total
		Baja	Moderada	Alta	
V2 – Gestión administrativa	Baja	0 (0.00%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)
	Moderada	0 (0.00%)	35 (43.75%)	1 (1.25%)	36 (45.00%)
	Alta	0 (0.00%)	4 (5.00%)	40 (50.00%)	44 (55.00%)
	Total	0 (0.00%)	39 (48.75 %)	41 (51.25%)	80 (100.00%)

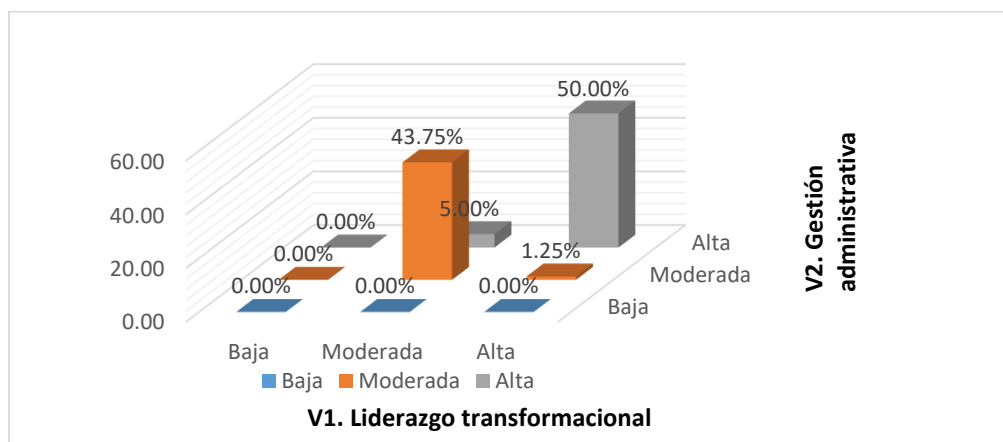


Figura 4. Liderazgo transformacional y gestión administrativa

En la tabla 12 y figura 4, podemos observar que la mayor frecuencia de aceptación se encuentra en el cruce del nivel “Alta” de la variable liderazgo transformacional y el nivel “Alta” de la variable gestión administrativa, con 40 respuestas representando 50.0% del total y la menor frecuencia de aceptación se da en el cruce del nivel “Baja”, “Moderada” y “Alta” de la variable liderazgo transformacional y del nivel “Baja” de la variable gestión administrativa, así como “Baja” de la variable liderazgo transformacional y “Baja”, “Moderada” y “Alta” de la variable gestión administrativa; y del mismo modo nivel “Moderada” de la variable liderazgo

transformacional y el nivel “Alta” de la variable gestión administrativa; las consideradas menores frecuencias fueron identificadas con 0 respuestas representando el 0% del total respectivamente.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis General

H₀: El liderazgo transformacional no influye en la gestión administrativa de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018.

H₁: El liderazgo transformacional influye en la gestión administrativa de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018.

Tabla 19

Prueba de Chi cuadrado para la verosimilitud del modelo respecto a la variable liderazgo transformacional y la variable gestión administrativa

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chic cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	80,040			
Final	5,133	74,907	1	,000

En la tabla 17 el valor del nivel de significancia es 0,000, lo que nos indica que el valor de P (0.000) es menor que el nivel de significancia (0.05) rechazando la hipótesis nula (H₀) y aceptando la hipótesis alterna (H₁) determinando que el liderazgo transformacional influye en la gestión administrativa de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018.

Tabla 18

Prueba R² para explicar el modelo que la variable liderazgo transformacional influyó en la variable gestión administrativa

Pseudo R cuadrado	Valor
Cox y Snell	,608
Nagelkerke	,813
McFadden	,680

De los resultados obtenidos en la tabla 18 se observa que el valor de R2 Cox y Snell explica una variabilidad de los datos en ,608 o 60.8%, en consecuencia, al convertir en R2 Naglkerke se calculó el valor de ,813 el cual significa que el modelo logra explicar en un 81.3% la variabilidad de los datos, finalmente el valor de McFadden resultó ,680 o que los datos se ajustan en un 68.0%.

En consecuencia, lo indicado en la tabla 17 y 18 nos permite afirmar que el modelo liderazgo transformacional influyó en la gestión administrativa de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018, por lo tanto los datos se ajustan en 68.0% y el modelo es explicado en 60.8% y 81.3%, en consecuencia entre 18.7% y 39.2% es explicada por otras variables que no fueron objeto del estudio.

1. Discusión

La investigación titulada “Liderazgo transformacional en la gestión administrativa de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018” se realizó porque se observó un aumento en la gestión administrativa de la asociación y se determinó que esto era por la práctica de un tipo de liderazgo denominado transformacional, es por ello que para verificar la influencia de este liderazgo sobre la gestión administrativa se aplicaron encuestas a las juntas eclesiológicas regionales y subregionales que componen el personal administrativo, donde los individuos encuestados en base a su criterio identificaron a la variable liderazgo transformacional como Alto con (51.20%) y la variable gestión administrativa con alto correspondiente al (55.00%), motivo por el cual se mostraba que el mencionado estilo de liderazgo influye sobre la gestión administrativa de la asociación. Asimismo, al comparar con los antecedentes se observó que no existe información acerca de la influencia entre este tipo de liderazgo en la gestión administrativa de una organización sin fines de lucro, sin embargo Perilla y Gómez (2017) se concluyen que el liderazgo transformacional tiene una relación positiva con la auto eficiencia general, lo que corroboraría lo planteado en la investigación.

2. Conclusiones

El liderazgo transformacional influyó en la planeación de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018, de esta manera los datos se ajustan en 26.7% y el modelo es explicado en 20.2% y 35.4%, en consecuencia entre 64.6% y 79.8% es explicada por otras variables que no fueron objeto del estudio.

3. Referencias

Aguirre, H y Villareal, M. (2012), El liderazgo estratégico. Revisión de las teorías más relevantes acerca de la dirección y propuesta del liderazgo estratégico: Buscando la excelencia en la administración de la empresa. Recuperado de: <https://bit.ly/2S1dyLg>

Alvarado, O. (1990), Administración de la Educación: Un enfoque gerencial. Perú: Editorial educativa.

Ayoub, J. (2011). *Estilos de Liderazgo y su influencia en la administración pública mexicana*, (1ra. Ed.). Recuperado de <https://bit.ly/2FrqmZE>

Anda, C. (2005). *Administración y calidad*. México: Editorial Mc Graw Hill. Recuperado de: <https://bit.ly/2DMKWBg>

Álvarez, J. (2008). *El Clima en las Organizaciones*. México: Editorial Trilas. Recuperado de: <https://bit.ly/2QqKLm2>.

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Noel Alcas Zapata, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **"Liderazgo transformacional en la gestión administrativa de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018"** del estudiante **David Rolando Boulanger Montoya**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 24% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 22 de enero del 2019



Dr. Noel Alcas Zapata

DNI: 06167282

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Liderazgo transformacional en la gestión administrativa de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de Negocios

AUTOR:
Dr. David Rolando Boulanger Montoya

ASESOR:
Dr. Alex Zapata Noel

SECCIÓN:
Ciencias Empresariales

Resumen de coincidencias

24 %

24

Rank	Source	Percentage
1	Entregado a Universida...	13 %
2	repositorio.uv.edu.pe	6 %
3	docplayer.es	1 %
4	Entregado a Universida...	<1 %
5	theibtr.com	<1 %
6	P. FRESTON, «Pentecos...	<1 %
7	repositorio.unaa.edu.pe	<1 %
8	pirhua.udelo.edu.pe	<1 %
9	documents.mx	<1 %



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Boulanger Montoya David Bolando
D.N.I. : 44224964
Domicilio : Av. Colombia 325 - Pueblo Libre
Teléfono : Fijo : Móvil 942117672
E-mail : davidboulangererm@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado :
Mención : Maestría
Administración de Negocios - MBA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Boulanger Montoya David Bolando

Título de la tesis:

Liderazgo Transaccional en la Gestión Administrativa de la
Asociación los Promotores de Dios del Perú, Año 2018

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : 

Fecha : 25.04.2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

BouLANGGER MONTAYA DAVID ROLANDO

INFORME TÍTULADO:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA GESTION
ADMINISTRATIVA DE LA ASOCIACIÓN LAS ASAMBLEAS
DE DIOS DEL PERÚ, LIMA, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS - MBA

SUSTENTADO EN FECHA: 28 de enero de 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por unanimidad



[Firma manuscrita]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN