



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo transformacional y gestión administrativa
según el personal administrativo del Hospital Sergio
Bernales - Lima, 2016**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en gestión pública

AUTOR:

Br. Salomón José, Villalobos Cerna

ASESOR:

Mgtr. Jesús Enrique Núñez Untiveros

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2017

Página del Jurado

Dr. Freddy Ochoa Tataje

Presidente

Mgtr. Eliana Castañeda Nuñez

Secretario

Mgtr. Jesús Nuñez Untiveros

Dr. Vocal

Dedicatoria

A mi gran amor que siempre me alentó e impulso para continuar con mis estudios en provecho de mi desarrollo profesional y personal.

Agradecimiento

A mis padres quienes me ayudaron a afrontar las diversas adversidades de la vida. Así mismo, a mis queridos profesores quienes me guiaron por la senda académica y a cumplir uno de mis principales objetivos.

Declaración de autenticidad

Yo, Salomón José, Villalobos Cerna, estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 09474731, con la tesis titulada "Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa según el personal administrativo del Hospital Sergio Bernales - Lima, 2016"

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 21 de noviembre de 2016

Salomón José, Villalobos Cerna

DNI: 09474731

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos presento la Tesis titulada: Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa según el personal administrativo del Hospital Sergio Bernales - Lima, 2016; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para optar el grado de: Magister en Gestión Pública.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, marco conceptual, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el capítulo dos se presenta las variables en estudio, la operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente se presenta los apéndices correspondientes.

Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de Tablas	ix
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	
1.1. Antecedentes	17
1.2. Bases teóricas y fundamentación científica	25
1.3. Justificación	49
1.4. Problema	50
1.5. Hipótesis	52
1.6. Objetivos	53
II. Marco metodológico	
2.1 Variables de investigación	56
2.2. Operacionalización de la variable	57
2.3. Metodología	58
2.4. Tipo de investigación	58
2.5. Diseño de investigación	58
2.6. Población, muestra y muestreo	60
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	61
2.8. Métodos de análisis de datos	65
2.9. Consideraciones éticas	67
III. Resultados	
3.1. Descripción	69
IV Discusión	83
V. Conclusiones	89

VI. Recomendaciones	91
Referencias bibliográficas	93
Apéndices	
Apéndice A. Matriz de consistencia	98
Apéndice B. Matriz de consistencia	100
Apéndice C. Encuesta: liderazgo transformacional	101
Apéndice D. Validaciones	105
Apéndice E. Base de datos liderazgo transformacional	109
Apéndice F. Base de datos gestión administrativa	114
Apéndice G. Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de spearman y prueba de hipótesis	118
Apéndice. H Artículo científico	124

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de la variable Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa	57
Tabla 2 Relación de Validadores	65
Tabla 3 Confiabilidad cuestionario de Liderazgo Transformacional	66
Tabla 4 Confiabilidad del Cuestionario Gestión Administrativa	67
Tabla 5. Liderazgo Transformacional según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.	69
Tabla 6. Gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.	70
Tabla 7. Liderazgo Transformacional y gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.	71
Tabla 8. Influencia Idealizada y la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.	72
Tabla 9. Motivación Inspiracional y la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.	73
Tabla 10. Estimulación Intelectual y la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.	75
Tabla 11. Consideración Individualizada y la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.	76
Tabla 12. Correlación liderazgo transformacional y gestión administrativa.	77

Tabla 13. Correlación influencia idealizada y gestión administrativa.	79
Tabla 14. Correlación motivación inspiracional y gestión administrativa.	80
Tabla 15. Correlación estimulación intelectual y gestión administrativa.	81
Tabla 16. Correlación consideración individualizada y gestión administrativa.	82

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1. Diagrama de Frecuencias del Liderazgo Transformacional.	69
Figura 2. Diagrama de Frecuencias de Gestión Administrativa.	70
Figura 3. Diagrama 3D: Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa.	71
Figura 4. Diagrama 3D: Influencia Idealizada y Gestión Administrativa.	72
Figura 5. Diagrama 3D: Motivación Inspiracional y Gestión Administrativa.	74
Figura 6. Diagrama 3D: Consideración Individualizada y Gestión Administrativa	76

Resumen

La presente investigación, tuvo como objetivo general el determinar qué relación existe entre liderazgo transformacional y gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016; la población estuvo constituido por 175 personal Administrativos, en los cuales se ha empleado las variables: Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa.

La investigación es de tipo básica, de nivel descriptivo; presenta un diseño no experimental de tipo transversal – correlacional, 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 tiene relación significativa con la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.

Palabras clave: liderazgo transformacional y gestión administrativa.

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 Hospital Sergio Bernales-Lima, 2016; the population was constituted by 175 personal administrative, in which is has employed them variables: leadership transformational and management administrative.

The research is basic, descriptive level type; presents a design not experimental of type cross-correlational., 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 Hospital Sergio Bernales - Lima, 2016.

Keywords: leadership transformational and management administrative

I. Introducción

En la actualidad los buenos líderes se desarrollan en organizaciones de gran dinamismo, el cual será necesario adaptar, transformar de acuerdo a las necesidades y exigencias del medio cambiante, la experiencia y el saber de los colaboradores que se empeñen en el cumplimiento de los objetivos del equipo, que permitan gestionar el conocimiento transformando la capacidad del capital humano integrado por todos los colaboradores que conforman la organizacional.

En el presente siglo las organizaciones, se ha visto aquejada por un conjunto de variables internas y externas, que requieren significativos cambios, que lleven a las organizaciones a efectuar esfuerzos de mejora, donde se establece que el éxito o fracaso de cualquier organización dependerá, en buena medida, de la calidad de sus líderes. Por tanto, no es una sorpresa que, en el mundo de hoy, se invierta en la formación de directivos con objetivo que se conviertan en auténticos líderes de sus seguidores.

Es un desafío de la dirección ejecutiva, de asumir un liderazgo capaz de conducir apropiadamente las relaciones interpersonales, desarrollando un conjunto de estrategias y habilidades gerenciales que puedan unir a todos los colaboradores con un solo propósito, mantener las organizaciones sin conflictos burocráticos, mediocridad, gestionando mejor los recursos, reconociendo sus fortalezas y debilidades, para lograr de una manera óptima los objetivos de la organización, creando un buen clima organizacional. El fracaso o el éxito de una organización, dependerá en buena medida de la calidad de sus líderes.

El buen liderazgo que es realizado por el Director permitirá introducir un favorable clima organizacional para la mejora de las distintas actividades ayudando a crecer el rendimiento que influye positivamente en el proceder de todo el personal que sé que se desarrolla en ese medio, puesto que ellos se encontraran identificados en la estructura de la organización. En las organizaciones el comportamiento de las personas puede considerarse decisivo en el resultado organizativo donde numerosos estudios señalan que los empleados más felices producirán mejores resultados, midiendo constructos como la motivación, la satisfacción laboral o el compromiso organizativo. Así las diferentes estrategias, aprobaran que el liderazgo como posibilidad de cambio

dentro de las organizaciones, puede ser fundamentado mediante procesos de comparación etológica, y así organizar propuestas que concuerde un quehacer organizacional desde el respaldo solidario y el desenvolvimiento interno y externo de las organizaciones.

En la medida, que aparece como una 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, buscando promover el interés individual de los líderes y miembros de una organización, basándose en la satisfacción de unas obligaciones contractuales por ambas partes implicando el establecimiento de los objetivos, el control y seguimiento de los resultados. La identificación del líder que transmite orgullo poder y respeto con los miembros de la organización.

Las nuevas tendencias en la reflexión sobre la administración o la gestión administrativa, establece una dependencia de suma importancia para mantener a una organización eficiente, eficaz y productiva, teniendo como pilar el desarrollo de su potencial humano. En busca de equipos, técnicas, enfoques y estrategias, que permitan que sean más eficiente los procesos administrativos en sus fases y el manejo adecuado de los propios recursos en la obtención de resultados satisfactorios que propiciaran su posicionamiento y permanencia en el mercado.

Siendo el liderazgo y la gestión administrativa aspectos importantes para la marcha de una organización, se conoce en realidad que muchas de estas organizaciones presentan problemas; como un clima corto de motivación, fundamentadas en discrepancias entre el personal de la organización, en determinados momento no existe interés por cumplir con el logro de los objetivos, una personal desmotivado por la falta de reconocer sus méritos de parte de la Dirección; poco productivo, trabajo en equipo, inexistencia de una comunicación fluida y oportuna entre los miembros, no tienen la capacidad de saber escuchar a los demás, no se identifican con la organización solo se limitan a cumplir con el horario de trabajo.

En el trabajo de investigación se analizará la relación entre ambas variables liderazgo transformacional y la gestión administrativa del personal

administrativo, si los personales 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.

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes internacionales.

Salas (2013) en la tesis doctoral *“Estudio sobre Liderazgo Transformacional, Capacidad de Aprendizaje Organizativo y Felicidad en el Trabajo”* de la Universidad de Valencia- España, tuvo como primer objetivo: “Aportar una nueva medida de la felicidad en el trabajo”. La metodología que utiliza es cualitativa y cuantitativa, se utilizó como instrumento de recolección de datos, la entrevista por cuestionario electrónico a través de la página web. La población serán los médicos especialista y el Tamaño de la muestra es 666, donde el liderazgo transformacional está relacionado positivamente con la felicidad en el trabajo. Se llegó a la conclusión, que el Liderazgo Transformacional ejercerá un resultado positivo con respecto a la felicidad en el trabajo de aprendizaje organizativo que todos pretendemos lograr en nuestras vidas. En la investigación se evidencia lo importante que posee los diferentes estilos de liderazgo y la ocasión de aprender en nuestro puesto de trabajo para alcanzar ser más felices. Se creara un modelo donde se relacione el liderazgo transformacional, la felicidad en el trabajo y el aprendizaje organizativo, del que se desglosan las conclusiones que proporcionaran la mejora en el estudio de la felicidad en el trabajo. Esta investigación procura contribuir con mayores elementos empíricos para el cálculo de los constructos liderazgo transformacional y capacidad de aprendizaje organizativo, así como un nuevo cálculo en la medición de la felicidad en el trabajo.

Moreira (2010) en la tesis de Magister *Liderazgo Transformacional y Género en Organizaciones Militares*, objetivo: "Determinar, sobre la base de auto-percepciones, si hombres y mujeres son líderes adoptan diferentes estilos de liderazgo, en lo que respecta a la dicotomía "transformacional – transaccional". La investigación es descriptiva y correlacional. La población alcanza todos los militares tanto hombres como mujeres. La muestra se llevó a cabo a 603 militares. La metodología cuenta con conceptos fundamentales para el trabajo de la calidad, no obstante no conserve las herramientas necesarias hacia la implementación, permite identificar las dificultades como: la sistemática priorización, la baja precisión del grado evolutivo y un sistema que mida su gestión en términos financieros infringiendo la medición de la eficiencia operativa. La importancia de los cambios transformacionales reducirá las barreras organizacionales que empeñaran la credibilidad del programa.

Rodríguez (2010) en la tesis doctoral *"El Liderazgo Transformacional como Antecedente de la Empleabilidad: Su Influencia en el Rendimiento Individual"*, de la Universidad de Valencia, el cual tuvo como objetivo: "Desarrollar un modelo que permita analizar el papel medidor que juegan la Empleabilidad y la Capacidad de Aprendizaje Organizacional en la bien establecida relación entre Liderazgo Transformacional y performance individual". El tipo de estudio fue no experimental o Ex Post Facto, Cuantitativa, Transversal. La población está constituida por funcionarios del sector de la docencia, administrativo y de soporte a la academia de las universidades del estado en Costa Rica, llamada Instituto Tecnológico de Costa Rica. La muestra lo conforman 795 sujetos, en 75 departamentos/escuelas. La recolección de datos se efectuó mediante cuestionarios. Los resultados mostraron un ajuste del modelo a los datos. Las Hipótesis propuestas significativas son aceptadas. Se llegaron a las siguientes conclusiones que fueron: "Se encontró la evidencia empírica de que existe una relación positiva entre la percepción del trabajador del Liderazgo Transformacional de su jefe de equipo y su propia percepción de su Empleabilidad". De igual forma, "Se encontró evidencia empírica de que existe relación positiva entre la percepción del trabajador del Liderazgo Transformacional de su jefe de equipo y su percepción de la Capacidad de aprendizaje organizacional - OLC de la Organización",

también “Se ha encontrado evidencia empírica de que existe relación positiva entre lo que el trabajador percibe que es la Capacidad de aprendizaje organizacional– OLC de la Organización y su propia percepción de su Empleabilidad”.

Iñiguez y Villacrez (2012) en la tesis de Magister “*Evaluación de la Gestión Administrativa de las Universidades Categoría “B” de Guayaquil y propuesta de Plan Mejoras de los Procesos para elevar los Niveles de Satisfacción -2012*”. Universidad Politécnica Salesiana, el cual tuvo como objetivo: “Construye la mejora de los lineamientos en los procesos de servicio de las universidades públicas y privadas de Guayaquil situadas en la categoría “B”. La investigación es descriptiva y correlacional. Se consideró una población con posibilidades de experticia en Consultoría y en lo que al Universitario se refiere. La muestra seleccionada, es el muestreo por conveniencia. En términos generales fue necesario y positivo, los procesos de evaluación, aunque a pesar de su pobre socialización y mal manejo, el cual indujo inconvenientes a centenas de alumnos del sistema universitario, los cuales quedaron en el borde, por un lado los que se graduaban tenían un documento de presentación que decía “pobre calidad académica” y aquellos con el peso de la incertidumbre que no pudieron graduarse y con un futuro no tan claro. Se evidencio la discrepancia entre la universidad privada y la pública, debido que, en los criterios evaluados, se obtuvo los más bajos puntajes en la Universidad de Guayaquil, en lo que corresponde a política interna e infraestructura. También se constató que existen divergencias en las universidades privadas. Los errores se presentaron en la infraestructura de las universidades evaluadas mientras que, en la Universidad Politécnica Salesiana, el mejor criterio evaluado resulto ser la Infraestructura. Los puntajes en auditorio, enfermería y biblioteca virtual fueron los más bajos. Presentan problemas en áreas sociales, enfermería y internet. La política institucional es otro punto débil dentro de las evaluaciones efectuadas y marcan diferencias significativas entre las cuatro universidades.

Arias (2014) en la tesis de Magister “*La Gestión Administrativa y su Impacto en la Rentabilidad Financiera de la Empresa seismiccorp service s.a*”, el cual tuvo como objetivo: “Analizar la gestión administrativa y su impacto en la

rentabilidad financiera en la empresa seismiccorp service s.a”. La investigación es exploratorios; descriptivos; correlacionales; y explicativos. La población es el grupo de individuos y objetos que se espera en la investigación. Para este proceso investigativo la fuente de análisis será: los estados financieros de la empresa. La muestra para este proceso investigativo será la fuente de análisis que constituyen los estados financieros de la empresa. Las personas de la administración de la empresa no aplican indicadores de gestión que permita medir los objetivos y estrategias a largo plazo el cual se encuentran bien estructurados para su aplicación. La evaluación del desempeño empresarial no es adecuada y afectara la rentabilidad de la empresa donde las funciones y responsabilidades que le corresponden a cada área no son reportadas a la Gerencia General y en varias áreas no se cumplen y estas son transferidas a otros departamentos aumentando su carga laboral, es así como se genera malestar en el personal pues cada área deberá asumir sus tareas y responsabilidades.

Los balances presentan pérdidas considerables que no son tomadas en consideración en la toma de las decisiones. La empresa se encuentra por debajo del nivel de crecimiento de la industria en comparación con los resultados financieros obtenidos por la competencia. El control en las diferentes áreas de la empresa no es integral porque los procesos administrativos no se encuentran detallados dentro del plan de la administración actual lo cual genera que cada uno trabaje de acuerdo a su criterio.

Velázquez (2002) en la tesis de Magister *“Manual de Planeación y Gestión Administrativa para el Diseño y Desarrollo de Templos Católicos en la Diócesis de Coatzacoalcos”*, el cual tuvo como objetivo: “Proporcionar un manual que contenga la forma de optimizar los recursos, el diseño y desarrollo físico - estético a nivel de, planeación, gestión administrativa, arquitectónica y urbana para la creación de templos de bajo costo y congruente a su entorno; en la Diócesis de Coatzacoalcos. Que ofrezcan espacios adecuados y óptima ubicación para cada proyecto Diseño y así satisfacer las actividades religiosas de la población católica y de equipamiento urbano. La población está conformada por 207 templos de la diócesis de Coatzacoalcos. La muestra es una porción de 135 templos de la diócesis de Coatzacoalcos. Podemos concluir que los propósitos planeados al

inicio del estudio, fueron resueltos totalmente, ya que los problemas de plantación, gestión administrativa, diagnóstico arquitectónico y urbano; para el diseño y desarrollo de templos católicos en la Diócesis de Coatzacoalcos, quedaron concluidos satisfactoriamente, con lo cual queda comprobada la hipótesis. Para el desarrollo y puesta en práctica, se propone seguir los lineamientos que marca el presente estudio; ya que se realizó con el soporte de una investigación combinada de campo y documental, acerca de las necesidades a cumplir para este tipo de equipamiento.

1.1.2. Antecedentes nacionales.

Garate (2014) en la tesis de Magister *“Liderazgo Transformacional y el Desarrollo Organizacional en Opinión de los Servidores Públicos del Gobierno Regional de Tacna-2014”*, Universidad César Vallejo, tiene como objetivo: “Determinar la relación Liderazgo Transformacional y el Desarrollo Organizacional en Opinión de los Servidores Públicos del Gobierno Regional de Tacna-2014”. El tipo de estudio es no experimental, diseño correlacional – transversal. La población es de 272 servidores públicos. La muestra es 159 servidores públicos. Entonces existe relación significativa entre ambas variables de estudio, donde se justificó que es elevado el nivel medio del Liderazgo Transformacional, donde se observa que de diez servidores, nueve considera que existe un nivel de liderazgo transformacional medio; ejercido por los directores del Gobierno Regional de Tacna, también se evidenció que la mejora en la Organización dentro de la región alcanzara un nivel medio en las labores de los directores, el cual se considera que de diez servidores, seis opinan que existe dentro del desarrollo organizacional un nivel medio en el gobierno regional de Tacna.

Duran (2014) en la tesis de Magister *“Clima Organizacional y Liderazgo Transformacional Directivo según Trabajadores del Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual, 2014”*, Universidad César Vallejo, tiene como objetivo: “Determinar la relación entre el Clima Organizacional y Liderazgo Transformacional Directivo según Trabajadores del Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual, 2014”. El tipo de estudio es no experimental, diseño tipo correlacional – transversal. La población lo conforman 108 trabajadores. La

muestra es censal 100%. Se puede afirmar que el Clima Organizacional se relaciona significativamente ($p\text{-valor}=0.000<0.01$), con el Liderazgo Transformacional Directivo según los trabajadores del Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual, 2014, donde el coeficiente de correlación Rho Spearman fue de 0.597, representando una asociación moderada entre ambas variables. El Clima Organizacional se relaciona directamente Rho Spearman es de 0.577 y significativamente ($p\text{-valor}=0.000<0.01$) con la Influencia Idealizada de los Directivos según los Trabajadores del Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual, 2014. Se aprobó la hipótesis planteada y resulta con un nivel moderado. El Clima Organizacional se relaciona directamente Rho Spearman es de 0.542 y significativamente ($p\text{-valor}=0.001<0.01$) con la motivación Inspiracional de los Directivos según los Trabajadores del Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual, 2014. Se aprobó la hipótesis planteada y resulta con un nivel moderado. El Clima Organizacional se relaciona directamente Rho Spearman es de 0.515 y significativamente ($p\text{-valor}=0.000<0.01$) con la Estimulación Intelectual de los Directivos según los Trabajadores del Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual, 2014. Se aprobó la hipótesis planteada y resulta con un nivel moderado. El Clima Organizacional se relaciona directamente Rho Spearman es de 0.529 y significativamente ($p\text{-valor}=0.000<0.01$) con la Consideración Individualizada de los Directivos según los Trabajadores del Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual, 2014. Se aprobó la hipótesis planteada y esta relación resultó con un nivel moderado.

Mendoza (2014) en la tesis de Magister *“Relación de Liderazgo Transformacional y la Gestión Administrativa de la Dirección de Información de la Marina, 2014”*. Universidad César Vallejo, tiene como objetivo: “Establecer la relación que existe entre el Liderazgo Transformacional y la Gestión Administrativa de la Dirección de Información de la Marina, 2014”. El tipo de estudio fue no experimental, diseño de tipo correlacional. La población estuvo conformada por 196 trabajadores entre militares y civiles. La muestra corresponde a 130 trabajadores entre militares y civiles. A través de los resultados obtenidos entre Liderazgo Transformacional y la Gestión Administrativa de la Dirección de Información de la Marina, 2014 permite señalar que la relación significativa es muy

fuerte, donde $p= 0.000 < =0.05$ y se rechaza H_0 , entonces se acepta la hipótesis principal. A través de las respuestas obtenidas entre la Estimulación Intelectual y la Gestión Administrativa de la Dirección de Información de la Marina, 2014, permite señalar que la relación significativa es muy fuerte, donde $p= 0.000 < =0.05$ y se rechaza H_0 entonces se acepta la hipótesis específica. A través de las respuestas obtenidas entre la Consideración Individualizada y la Gestión Administrativa de la Dirección de Información de la Marina, 2014 permite señalar que la relación significativa es muy fuerte, donde $p= 0.000 < =0.05$ y se rechaza H_0 , entonces se acepta la hipótesis específica. A través de las respuestas obtenidas entre la Inspiración y motivación y la Gestión Administrativa de la Dirección de Información de la Marina, 2014 permite señalar que la relación significativa es muy fuerte, donde $p= 0.000 < =0.05$ y se rechaza H_0 , entonces se acepta la hipótesis específica. A través de las respuestas obtenidas entre la Influencia idealizada y la Gestión Administrativa de la Dirección de Información de la Marina, 2014 permite señalar que la relación significativa es muy fuerte, donde $p= 0.000 < =0.05$ y se rechaza H_0 entonces se acepta la hipótesis específica.

Gallegos (2014) en la tesis de Magister "*Gestión administrativa y la Ejecución Presupuestal en el Instituto Nacional de Oftalmología. Cercado de Lima, 2014*" Universidad César Vallejo, tiene como objetivo: "Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y la Ejecución Presupuestal en el Instituto Nacional de Oftalmología. Cercado de Lima, 2014". El diseño es Descriptivo correlacional. La población fue aplicada a 124 trabajadores. La muestra se trabajo con la totalidad de 94 trabajadores administrativos. Permite señalar que la gestión administrativa, tiene relación positiva y significativa con la dimensión normativa, donde el coeficiente correlacional alfa es 0.820, donde $p= 0.000$ y $p < 0.05$. A su vez la gestión administrativa tiene relación positiva y significativa con la dimensión participativa, donde el coeficiente correlacional alfa es 0.546, donde $p= 0.000$ y $p < 0.05$. Finalmente, la gestión administrativa tiene relación positiva y significativa con la dimensión de socialización, donde el coeficiente correlacional alfa es 0.764, donde $p= 0.000$ y $p < 0.05$.

Obrien (2014) en la tesis de Magister "*Gestión Administrativa y la Calidad de Servicio según los Trabajadores del Instituto Metropolitano de Planificación*

Lima -2014” Universidad César Vallejo, tiene como objetivo: “Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y la Calidad de Servicio según los Trabajadores del Instituto Metropolitano de Planificación Lima -2014”. El tipo es no experimental, correlacional y de corte transversal. Su población fue todo el universo del Instituto Metropolitano de Planificación Lima - 2014. La muestra es 97 trabajadores del Instituto Metropolitano de Planificación Lima - 2014. La Gestión Administrativa tiene relación significativa directa con la Calidad de Servicio según los Trabajadores del Instituto Metropolitano de Planificación Lima -2014, donde $Rho = 0.771$, y el valor $p = 0.001$, se prueba la Hipótesis y la relación es alta. La Gestión de recursos humanos tiene relación significativa directa con la Calidad de Servicio según los Trabajadores del Instituto Metropolitano de Planificación Lima - 2014, donde $Rho = 0.808$, y el valor $p = 0.001$, se prueba la Hipótesis y esta relación es alta. La Gestión de recursos materiales tiene relación significativa directa con la Calidad de Servicio según los Trabajadores del Instituto Metropolitano de Planificación Lima -2014, donde $Rho = 0.721$, y el valor $p = 0.001$, se prueba la Hipótesis y la relación es alta. La Gestión de recursos financieros tiene relación significativa directa con la Calidad de Servicio según los Trabajadores del Instituto Metropolitano de Planificación Lima-2014, donde $Rho = 0.734$, y el valor $p = 0.001$, se comprobó la Hipótesis y la relación es alta.

Cerdán (2014) en la tesis de Magister “*Gestión Administrativa y la Motivación Laboral en el Reniec-Lima, 2014*” Universidad César Vallejo, tuvo como objetivo: “Determinar la relación de la Gestión Administrativa y la Motivación Laboral en el Reniec-Lima, 2014”. Tipo de estudio, no experimental transaccional, diseño tipo descriptivo correlacional. La población está formada por 154 trabajadores públicos de los regímenes 276,728 y CAS. La muestra probabilística fue 110 trabajadores 728, 276 y CAS. Se llega a la conclusión que la Gestión Administrativa tiene relación positiva y significativa con la Motivación Laboral en el Reniec-Lima, 2014, la prueba Spearman demuestra (Sig. bilateral = $0.000 < 0.1$, $Rho = 0.555$). Se probó que la planificación y la Motivación Laboral en el Reniec-Lima, 2014, existirá relación positiva, la prueba Spearman demuestra (Sig. bilateral = $0.000 < 0.1$, $Rho = 0.903$). Se probó que la organización y la Motivación Laboral en el Reniec-Lima, 2014, existirá relación positiva, la prueba Spearman

demuestra (Sig. bilateral = 0.000 < 0.1, Rho = 0.349). Concluimos que la dirección y la Motivación Laboral en el Reniec-Lima, 2014, existirá relación positiva, la prueba Spearman demuestra (Sig. bilateral = 0.088 > 0.5, Rho = 0.164). Concluimos que el control y la Motivación Laboral en el Reniec-Lima, 2014, existirá relación positiva, la prueba Spearman demuestra (Sig. bilateral = 0.000 < 0.01, Rho = 0.347).

1.2. Bases teóricas y fundamentación científica

1.2.1. Bases teóricas de la variable liderazgo transformacional.

Ipinza (2010) señala al respecto: “El liderazgo transformacional ocurre cuando uno o más personas se comprometen con otras de tal manera que los líderes y los seguidores elevan sus niveles de motivación y moralidad” (p.60).

El autor hace mención que el liderazgo transformacional es la persona capaz de desarrollarse, logrando inspirar y motivar a los seguidores mediante la transformación de sus valores y actitudes, su rendimiento creando conexiones con otros, para ir más allá de sus propios intereses y elevando la moral y la motivación de ambos, tanto del líder como de sus seguidores. Así el líder responderá a los requerimientos de sus seguidores, tratando de apoyarlos a desplegar su enorme potencial.

Por su parte Franklin y Krieger (2011) el autor hace mención que los líderes transformacionales son aquellos que articulan en el actual sistema las dificultades, el cual tendrán una visión que comprende de lo que debe ser la sociedad y la organización. El liderazgo transformacional impulsará la conducta efectiva de los seguidores, motivando e incentivando a los seguidores, la capacidad de apropiarse los aspectos que determinan el cambio organizacional. El liderazgo transformacional implicará un enfoque hacia la visión para inducir el mando real de los seguidores, motivando y asumiendo los aspectos que determinan la cultura organizacional, ayudando al cambio organizacional.

Por su parte Pasapera (2014) Señala que:

El liderazgo transformacional ayuda a tomar conciencia de los demás, de sus posibilidades y capacidades. Orienta su teoría

positivista del liderazgo inspirador y transformador hacia una causa con significado noble, busca el desarrollo de las personas sobre la base de los principios éticos morales más elevados en la fe, la convicción y la actitud inspiradora y motivante. (p.160).

De lo mencionado por el autor el liderazgo transformacional toma en consideración las capacidades de los seguidores conduciendo y dejando de lado sus intereses particulares a cada individuo, buscando el interés colectivo, aun cuando no tiene satisfechas sus necesidades. Los líderes transformacionales indican que los seguidores se identifiquen plenamente con el líder comportándose como modelo a seguir, el cual les permitirá ser admirado, respetado transformándose en personas de confianza, demostrando una conducta moral y ética.

Ivancevich, Donnelly y Konopaske (2014) el autor hace mención que el liderazgo transformacional tiende a motivar a los seguidores alcanzando un alto desempeño, inspirando el logro de esfuerzos extras para lograr los objetivos trazados dentro de la organización. Este líder involucra los esquemas estableciendo una visión del futuro, el cual aclara el presente y muestra al pasado como lo ha influenciado. Además, el líder transformacional, promoverán el avance de los grupos, la organización, el trabajo en conjunto y la comunicación las cuales son puntos claves dentro de la organización.

Por su parte Nelson y Quick (2013) el autor hace mención que el liderazgo transformacional, considera muy importante la labor de los seguidores, llevando a realizar esfuerzos extraordinarios o, en cualquier caso, superiores a sus obligaciones logrando cumplir las metas dentro de la institución. Esta capacidad requiere de la habilidad del líder de configurar equipos de trabajo comprometidos con el objetivo propuesto, el cual permitirá lograr la credibilidad y la fortaleza para con uno mismo y así ganar la confianza de los demás, expresando la consideración individual hacia los seguidores.

Por su parte Robbins y Judge (2013) señala: “Los líderes transformacionales inspiran a sus seguidores para que trasciendan su interés

personal por el bien de la organización y pueda tener un efecto extraordinario sobre ellos” (p. 382).

El autor hace mención que los líderes transformacionales motivan y estimulan a sus seguidores, el cual despertara un espíritu de equipo de trabajo expresando un compromiso con las metas trazadas dentro de la organización. El liderazgo transformacional deja en certidumbre que las estructuras de las organizaciones no solo requieren líderes que motiven a los individuos, si no también es necesario considerar a los grupos de trabajo en su conjunto.

Por su parte Griffin Moorhead (2010) el autor menciona que los líderes transformacionales son aquellos que reconocen el cambio y lo ejecutan de una manera efectiva y eficaz, estos cambios son resueltos de manera individual o colectivamente dentro de la organización, alcanzando inspirara a sus seguidores, incrementando su madurez y motivación para caminar más allá de sus propios intereses. El cambio se genera en el nivel de la fuerza motivadora del seguidor asociadas a la autoexpresión, autoestima de tal manera que alcanzara desempeños sobresalientes.

Por su parte Luthans (2008) señala: “El liderazgo transformacional es un proceso en el que los líderes y seguidores realizan entre sí para mejorar a un nivel más alto de la moral y la motivación, Los transmitiendo confianza, admiración, lealtad y respeto hacia el líder “(p. 425).

El autor menciona que el líder transformacional transmite confianza, lealtad y respeto en los seguidores, Esto generara un cambio en los seguidores, y como líder y seguidor influyen en el mejoramiento de la eficacia organizacional, los cuales se comprometerán con el logro de la misión de la organización para enfocarse en los intereses del equipo de trabajo y dejando a un lado sus intereses personales.

Hellriegel (2009) el autor hace mención que el liderazgo transformacional puede encontrarse en las distintas áreas de una organización, esto implica en convertir a los colaboradores en personas comprometidas, creativas y motivadas con la organización el cual inspirara a sus seguidores a pensar en equipo,

alcanzando metas significativas en beneficio de la organización. Estos líderes aplican facultades de decisión a sus seguidores, al mismo tiempo los controlara estableciendo si necesitan un apoyo o una dirección adicional para elevar su progreso.

Lusier (2010) de lo manifestado por el autor los líderes transformacionales implican una orientación hacia la visión impulsando una dirección efectiva de los seguidores, estimulando y motivando la capacidad de asumir los aspectos que, favorecen el cambio organizacional. Estos líderes transformacionales dirigen sus acciones logrando con eficiencia y eficacia la productiva dentro de una organización.

Arbaiza (2010) el autor hace mención que los líderes transformacionales, estimularan, motivaran la energía necesaria para así obtener el esfuerzo que necesitan los seguidores para el logro de los objetivos alcanzando niveles óptimos de desarrollo y desempeño en la organización. Estos líderes estimularan e incentivaran en sus seguidores la creatividad, para que éstos se desempeñen de manera valiosa y serán capaces de despertar la conciencia de los subordinados acerca de lo que están realizando dentro de la organización.

Ivancevich, konopaske y Matteson (2012) el autor hace mención que el líder transformador premia a los seguidores cuando logran los objetivos, así como el líder comparte la visión de futuro con sus seguidores para poder alcanzar las metas trazadas, así se convertirá en un equipo que genera resultados, en este sentido se requiere un gerente que tenga un liderazgo transformacional con una visión clara del escenario que enfrenta y tomar su rol de líder en función a los problemas que se encuentren, que le permita tomar las decisiones más adecuadas y que le permitan una mejor gestión de sus funciones.

Chiavenato (2009) de lo manifestado el líder transformador busca un líder que piensa en los subordinados en la capacidad de que pueda desarrollarse, elevar sus necesidades, valores y que tenga la responsabilidad de lo que es importante; incrementando su motivación para lograr caminar más allá de sus mismos intereses, pensando en el trabajo en equipo dentro de la organización. La motivación y la comunicación que son factores muy importantes, donde el líder

podrá desarrollarse para alcanzar la meta que genere la productividad dentro de la organización.

Podemos ver que el liderazgo transformacional no solamente busca que los seguidores se conviertan en líderes, sino que inspiren también a los seguidores en busca del bien del grupo y dejar atrás sus intereses personales dentro de la organización.

Características del Liderazgo transformacional

Según Bass y Avolio (2006, como se citó en Bracho y García, 2013), señala: “El liderazgo transformacional comprende un proceso enfocado en la estimulación de la conciencia de los trabajadores, a fin de convertirlos en seguidores productivos, quienes se comprometan con el alcance de la misión organizacional, y centrándose en el interés colectivo” (p. 2).

El autor hace mención que el liderazgo transformacional es un proceso que estimula y motiva a los trabajadores logrando la participación activa de los seguidores comprometiéndolos con la organización, sin interés particular y solamente centrándose en alcanzar con optimismo el objetivo trazado dentro de la organización.

Según Bass y Avolio (2006, como se citó en Bracho y García, 2013), señala: “Los líderes transformacionales, a través de la influencia ejercida en sus interrelaciones con los miembros del grupo, estimulan cambios de visión que conducen a cada individuo a dejar de lado sus intereses particulares para buscar el interés colectivo” (p.4).

El autor menciona que los líderes transformacionales buscan el interés del grupo dejando del lado sus intereses personales, aun cuando no se encuentren satisfechas sus necesidades vitales, esto hace que los seguidores se encuentren identificados con los líderes. Dicho líder debe guiar, avisar y orientar al seguidor para que éste tenga la capacidad de crear ideas compartidas, promover el espíritu colaborativo, puntualizando un consenso sobre los valores que deben dar un estilo a la organización.

De esta forma, las características del líder transformador, señala:

Carisma: Los seguidores alcanzan identificarse con el líder carismático e imitarlo, de tal manera que se comporta como modelo a seguir. Para ello, será necesario tener ciertos atributos que les permitan ser respetados, admirados, convirtiéndose en personas de confianza, demostrando una conducta moral y ética. Cuando el líder es carismático, los seguidores demuestran lealtad, así como respeto hacia él, siendo motivados por el carisma, la consideración individual y la excitación intelectual

Creatividad: Los líderes asumen los compromisos, los peligros e invitan a los seguidores para que aporten con ideas nuevas en beneficio de la organización. Los líderes enfrentaran de una manera eficaz las situaciones inesperadas descubriendo mejores maneras de realizar sus actividades diarias.

Interactividad: El líder transformacional demuestra su capacidad en el trabajo en equipo, como una estrategia importante para generar la unión en la organización. En dicha actuación se buscará el desarrollo y la formación de sus seguidores, como medio principal del progreso personal y la forma de involucrarse en la aplicación de tecnologías innovadoras a su trabajo.

Visión: Estos líderes motivaran al personal con optimismo para que alcancen la visión planteada. El líder articulará una visión, que será atractiva y estimulante a los seguidores. Fomentando la participación activa de los seguidores. Un liderazgo con visión de futuro que se apoya de las habilidades como la comunicación, alcanzando en los seguidores; la habilidad de invertir más esfuerzos en sus trabajos, estimulando a confiar en sus capacidades.

Ética: El líder ético es un directivo legítimo, se caracterizará por el empleo de estándares elevados tanto éticos como morales. Este líder transformacional tiene respeto por los ideales y las normas éticas de comportamiento, por propia voluntad y no como una obligación.

Orientación a las Personas: El líder atenderá las necesidades de cada seguidor, preocupándose por sus requerimientos, molestias y necesidades. Está dirigido a

la comunicación efectiva de las dificultades de los seguidores, promueve con su conducta empática la comunicación, así como el cuidado a los problemas, respetando y celebrando la contribución individual donde cada seguidor contribuye al equipo de trabajo. Los seguidores tienen la voluntad de desarrollo personal, así como la motivación intrínseca para sus tareas

Coherencia: El líder transformacional evidencia entre sus características una fuerte coherencia y adaptabilidad. El líder procura la armonía entre lo que hace y dice, lo que piensa sin dejar de cambiar su conducta, cuando sea necesario para su organización.

Según Riggio y Reichard (2008, como se citó en Bracho y García, 2013) asevera: “El líder transformacional se rige por un conjunto de valores claramente establecidos, los promueve, los defiende y los comparte como parte de su integridad. Estos líderes demuestran competencias para ejercer una dirección ética, conllevando a construir confianza y credibilidad” (p. 6).

El autor indica que el líder transformacional debe generar confianza con los seguidores, esto fomentara que por parte de los seguidores se identifiquen con el líder. Estos líderes fomentaran ideas compartidas, innovadoras y asertivas, promoviendo un espíritu colaborador en la participación de los seguidores activamente e invirtiendo más esfuerzos dentro de la organización, logrando así cumplir con los objetivos.

Según Velásquez (2006, como se citó en Bracho y García, 2013) señala: “El líder transformacional en su orientación, debe ser lo suficientemente flexible para adaptarse, eliminando los propios paradigmas que no le permiten transformar a su empresa, o presenten falta de consistencia con la realidad la cual experimenta la organización” (p.7).

El autor explica en esta situación, que los líderes transformacionales tienen la capacidad de adaptarse a los diferentes puestos dentro de la organización, el cual permitirá lograr la coherencia y creara sinergia entre el conjunto de personas que tiene a su cargo, adaptándose y ejerciendo una actitud positiva en la colaboración de los grupos de equipo. Este líder transformacional motivara a

cumplir y tener éxito con las tareas encomendadas dentro de la organización logrando la eficiencia que se requiere y alcanzado las metas que se trazaron en la organización.

Teorías del liderazgo transformacional

Burns (1978, como se citó en Ayoub, 2011) señala: “El liderazgo transformacional es el polo opuesto del transaccional en un mismo continuo” (p. 78).

El autor explica que mientras el liderazgo transaccional que los seguidores son motivados en función de su interés, liderazgo transformacional partirá de una motivación o esfuerzo del Transaccional. Es decir el líder pondrá en marcha el proceso Transformacional creando un aumento en la motivación del seguidor, el cual a su vez se traduce en un esfuerzo del seguidor que irá más allá de sus expectativas, del líder y de la organización.

Según Bass y Avolio (1994, como se citó en Palomo 2010) “El líder transformacional es una extensión del líder transaccional o del liderazgo a través de recompensas o castigos” (p. 43).

Según estos autores, los líderes transformacionales, pueden conducirse de una transaccional como de forma transformacional. En cambio los líderes transformacionales cuidan las iniciativas nuevas que agreguen valor, mientras que los líderes transaccionales confirman que el trabajo se lleve a cabo de forma íntegra, es decir el transformacional liderazgo y transaccional, se complementan y no son excluyentes uno del otro.

Kouzes (1997, como se citó en Palomo, 2010), considera que: “Los líderes transformacionales inspiran a otros a superarse; proporcionan reconocimiento individual, estimulan a buscar nuevas alternativas o formas de pensar; facilitan la identificación o subordinación de sus propios intereses a los objetivos del grupo” (p. 43).

El autor menciona que el liderazgo transformacional genera cambios en la forma de pensar de sus propios intereses esto es, en las creencias, valores, actitudes, necesidades de los seguidores y no solamente en la calidad de la

producción o de los objetivos seleccionados. Un líder transformacional entiende la necesidad de que los equipos deberán sentir que laboran por algo más que el dinero, llevarlos hacia un compromiso consigo mismos alcanzando las metas trazadas a largo plazo dentro de la organización.

Bass (1999, como se citó en Mendoza y Ortiz, 2006) señala:

Es aquel el líder que moviliza a sus seguidores más allá de sus intereses personales y mediatos, mediante la elevación de sus niveles de madurez e ideales y su inquietud por el éxito, la autorrealización y el bienestar de otros, la organización y la sociedad.

El autor menciona que el líder transformacional es como un modelo para sus seguidores, preparando para motivar a los demás. El líder anticipa los problemas que puedan presentársele en el camino al logro de sus metas, evalúa la situación real, hace su propia investigación, además se identifica con su gente, El cual fomentara la innovación y la creatividad entre sus seguidores logrando mantener la competitiva.

Por su parte Salanova (2008, como se citó en Cruz, Salanova y Martínez 2012), sostiene que: “El líder transformacional es quien sabe conducir a los demás hacia un fin percibido como compartido y logra el compromiso de los equipos de trabajo, así como el de la organización” (p. 2).

El autor menciona que el líder transformacional dirige a los seguidores motivándolos a ver más allá de sus propios intereses centrándose en la maximización del desempeño del individuo, sino que pone la atención en la responsabilidad del integrante del grupo por su propio progreso personal, que como resultado trae un aumento en el desempeño de los seguidores cumpliendo con los objetivos de la organización.

Burns, (1978, como se citó en Méndez, 2009) manifiesta:

“Los líderes transformacionales despiertan en el individuo un alto conocimiento de temas claves para el grupo y la organización,

mientras aumentan la confianza de los seguidores, gradualmente los mueven desde los intereses para la existencia hacia intereses para logros, crecimiento y desarrollo” (p. 27).

El autor menciona que los líderes transformacionales elevaran y aumentaran los intereses de sus seguidores, cuando generan aceptación y conciencia de los propósitos y la misión del grupo, motivando a sus seguidores a ver más allá de sus propios intereses, donde dichos líderes se ganan la confianza, respeto y admiración de los mismos.

Dimensiones del Liderazgo Transformacional

Según el modelo Bass y Avolio, (como se citó en Ipinza, 2010) las dimensiones del Liderazgo Transformacional, se esquematiza en 4 factores:

Influencia idealizada

Inspiración motivacional

Estimulación Intelectual

Consideración individual

Dimensión Influencia Idealizada

Bass y Avolio (2006, como se citó en Bracho y Jiménez (2013) indican:

El autor hace mención que los seguidores tiene depositados la confianza y el respeto al líder, esto es gracias a que el líder transformacional entiende la necesidad de que sus equipos deben trabajar por algo más que el dinero, además le proporciona apoyo, llevándoos hacia un compromiso consigo mismos y con la organización.

Para Leithwood, Mascall y Strauss (2009) señala: “El líder transformacional ejerce su influencia a través del logro de relaciones basadas en el respeto y confianza en los seguidores, provee bases para aceptar cambios radicales donde los individuos y las organizaciones operan, generando influencia sobre el personal” (p.6).

El autor menciona que el líder transformacional ejerce una influencia sobre los seguidores que son percibidos, ejerciendo un alto grado de confianza, moralidad e integridad, interactuando líder y seguidor, este líder siempre se coloca a la cabeza en los momentos más difíciles de la crisis y cuando obtiene el éxito los celebra con se gente.

Hellriegel y Slocum (2009) señala:

“El liderazgo transformacional implica adelantar las inclinaciones futuras inspira y motiva a sus seguidores para que comprendan y adopten una nueva visión de posibilidades, para que sean mejores líderes y desarrollar una organización de personas que se enfrenten a retos” (p.301).

El autor menciona que se puede desarrollar un liderazgo transformacional en las diferentes áreas de una organización convirtiendo a los seguidores en personas creativas, innovadoras, motivadas y ligada con la organización inspirando a lo seguidores a pensar en equipo y alcanzando metas significativas en beneficio de la organización. Estos líderes al mismo tiempo son supervisados para establecer si en algún momento necesitan un apoyo adicional a los seguidores para elevar su progreso.

Ipinza (2010) señala: “El liderazgo transformacional ocurre cuando uno o más personas se comprometen con otras de tal manera que los líderes y los seguidores elevan sus niveles de motivación y moralidad. Procuran optimizar e innovar el desarrollo individual, grupal y organizacional” (p.60).

El autor menciona que estos líderes comparten los riesgos de los seguidores, quienes son vistos con gran respeto personal de parte de los seguidores y los guían en sus acciones tomando siempre los principios éticos y valores. Este tipo de liderazgo considera como prioridad principal las necesidades de los seguidores que de ellos mismos.

Dimensión Motivación inspiracional

Bass y Avolio (2006, como se citó en Bracho y Jiménez (2013) indica:

El autor menciona que el líder tiene la capacidad, habilidad de articular a los seguidores para desempeñarse mucho mejor dentro de la organización, de este modo logra transmitir su motivación y pasión, conduciendo a los seguidores con mayor pro actividad y comprometidos con la organización.

A sí mismo de Bass y Riggio (2006), Opina:

El autor considera que el líder transformacional es inspirador y motivador con todos los seguidores de la organización, este líder crea la disposición para el cambio alentando a los seguidores a trabajar en equipo, de tal forma que se encuentre comprometido con las tareas encomendadas y a cumplir con los objetivos trazados a largo o corto plazo.

Velásquez (2006) De lo mencionado por el autor el liderazgo transformacional motiva a los seguidores para que nos puedan guiar en la solución de los inconvenientes que se presentan dentro de su organización, actuando en función a resultados. Siempre estos líderes trabajan en equipo, bajo canales de comunicación que en realidad serán muy importantes pues permiten a los líderes transformacionales un reconocimiento directo de parte de sus seguidores de la labor que desarrolla en la organización.

Ipinza (2010) señala: “Los lideres actúan de tal manera que motivan a quienes están a su alrededor, dando significado y relevancia al trabajo de sus seguidores, poseen una clara visión del futuro basados en valores e ideales” (p.61).

De lo mencionado el líder va demostrar un entusiasmo y optimismo, así como espíritu de equipo generando confianza e inspirando a los seguidores, un lenguaje persuasivo a trabajar de manera comprometida y que alcancen sus objetivos de la organización.

Dimensión estimulación intelectual

Bass y Avolio (2006, como se citó en Bracho y Jiménez, (2013) indican:

De lo manifestado por el autor, el líder transformacional crea nuevas ideas innovadoras, aplicando estrategias asertivas y creativas en la solución de realizar nuevas formas de hacer las cosas y encontrar nuevas oportunidades de desarrollo en la solución a los problemas, que se presenten a favor de la organización.

Por su parte Bass y Riggio (2006), señala: “El líder transformacional estimula intelectualmente a los seguidores, conllevándoles a cuestionar sus propias ideas, adquiriendo novedosos paradigmas para replantear conceptos y formas de actuación” (p. 9).

De lo manifestado por el autor, el líder transformador ayuda a impulsar los esfuerzos de los seguidores logrando sus objetivos dentro de la organización. Este líder presentara supuestos, replanteara problemas, enfrentado escenarios, así como la crítica pública corrigiéndolos las faltas individuales que se puedan presentar de parte de los seguidores dentro de la organización.

A si mismo Leithwood, Mascall y Strauss (2009) señala: “Este líder estimula a sus seguidores para aplicar su intelecto para la solución de problemas, genera retos constantemente para buscar nuevas maneras de operar y accionar al desligarse de los conocimientos anteriores y vincularse a nuevas acciones” (p. 9).

El autor hace mención que el líder tiene la habilidad de estimular a los seguidores, solucionando problemas, buscando nuevas formas de operar y accionar antes situaciones problemáticas. Este líder procederá a dar solución de una manera eficiente en la organización.

A si mismo Ipinza (2010), señala: “Estos lideres estimulan a sus seguidores esforzarse por ser innovadores y creativos a traves del cuestionamiento de supuestos, reformulando problemas, y adecuandose a situaciones pasadas de diferentes maneras” (p.61).

El autor hace mención que el líder deberá estimular a los seguidores, de tal manera que sean innovadores y creativos dentro de la organización. El líder no hace público ni los expone los errores que los seguidores puedan presentar durante su trabajo, al contrario, hace insistencia en la solución de los problemas.

Dimensión consideración individual

Bracho y Jiménez, (2013) fundamentaron su estudio de análisis del Liderazgo Transformacional, en los siguientes autores:

Velásquez (2006) el autor hace mención que el líder transformacional conoce las prioridades y deseos más importantes, presta mucha atención personal, tratando de manera individual a cada uno de sus seguidores, aconsejando y dirigiendo a sus seguidores, esto permitirá crear un buen clima de trabajo en equipo, los cuales les permite crecer como persona.

A si mismo Leithwood, Mascall y Strauss (2009 como se citó en Bracho y Jiménez, 2013) señala: El líder transformador es independiente y da mucha importancia a cada uno de sus seguidores vinculándose con cada uno de ellos buscando alcanzar logros y crecimiento, dentro de sus posibilidades. (p. 8).

De lo manifestado por el autor, el líder transformador crea oportunidades de aprendizaje para los seguidores, estableciendo un clima de apoyo, y buscando alcanzar objetivos claros. El líder considera mucho a los seguidores propiciando una comunicación clara, transparente el cual ayudara notablemente que los seguidores alcancen el desempeño esperados logrando alcanzar el objetivo que se espera dentro de la organización.

A si mismo Ipinza (2010) señala:

Estos líderes ponen atención en el crecimiento de las personas, en las necesidades de desarrollo de cada una logrando que se superen a través de su actuación como guía o mentor, así como el entrenamiento y asesoramiento que les provee (p.61).

El autor hace referencia que los líderes hacen hincapié en las necesidades de cada uno de los seguidores preocupándose por las capacitaciones innovaciones y asesoramiento, logrando que desarrollen un alto potencial y creando un clima favorable en beneficio de la organización.

Partiendo de lo analizado en el marco teórico, según diversos autores, para efectos de la presente investigación, se tomarán cuatro (04) de las dimensiones propuestas por Ipinza (2010) las mismas que se consideran fundamentales para medir el liderazgo transformacional en el personal administrativo del Hospital Sergio Bernales - Lima, 2016.

1.2.2. Base teórica de la variable gestión administrativa.

Definición de gestión administrativa

Stoner, Freeman y Gilbert (1996) señala: “La administración consiste en darle forma, de manera consciente y constante, a las organizaciones. Todas las organizaciones cuentan con personas que tienen el encargo de servirles para alcanzar sus metas” (p.6).

El autor hace mención que en la administración los gerentes pueden servir mejor a sus organizaciones estableciendo y alcanzado las metas, estos gerentes tienen la habilidad de influir a los seguidores en el logro de las metas institucionales a largo o corto plazo.

Anzola (2002) señala que: “La gestión administrativa consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas” (p. 70).

El autor hace mención que la administración coordinara el esfuerzo de un grupo de trabajadores de la organización, para alcanzar y trazar los planes que integren y coordinen las actividades. También se formulará los planes para contratar, capacitar y motivar al personal.

Chiavenato (2008) señala: “La administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el empleo de los recursos organizacionales para conseguir determinados objetivos con eficiencia y eficacia” (p. 3).

El autor hace mención que la administración, es el proceso donde se debe controlar los recursos de las diferentes áreas jerárquicas de la organización, el cual lograra cumplir con las actividades de trabajo con los que la organización alcanzara los objetivos con eficiencia. Los gerentes también serán los responsables de orientar el trabajo para lograr los objetivos de la organización. Estas cuatro funciones son: planeación, organización, dirección y control, el cual constituyen un proceso administrativo.

Robbins y Coulter (2005) señala: “La administración coordina las actividades de trabajo de modo que se realicen de manera eficiente y eficaz con otras personas a través de ellas. La administración requiere la culminación eficiente y eficaz de las actividades de la organización” (p.7).

El autor hace referencia que la administración supervisará el trabajo que se realiza dentro de la organización el cual se tendrá que ejecutar de una manera eficaz, es decir obtener los mayores resultados con la mínima inversión, logrando cumplir con las metas de la organización, sino también de hacerlo de la manera más eficiente.

Koontz, Weihrich y Cannice (2012) define “Es el proceso mediante el cual se diseña y mantiene un ambiente en el que individuos que trabajan en grupos cumplen metas específicas de manera eficaz. La administración se ocupa de la productividad, lo que supone efectividad y eficiencia” (p.4).

El autor hace mención que los individuos que laboran en equipo dentro de la organización cumplan con las metas establecidas. La administración motivara a los subordinados, influyendo en los individuos y los equipos mientras realizan su trabajo, eligiendo el mejor canal de comunicación, ocupándose del comportamiento de los empleados.

Teorías de la gestión administrativa

La gestión administrativa se apoya en diversas teorías, las teorías más relevantes son las siguientes:

Teoría clásica de la administración de Fayol

Por su parte Koontz, Weihrich y Cannice (2012, p.18) Describe los cuatros principios que sustentan la teoría de Fayol. El industrial francés Henry Fayol impulsó la teoría moderna de la administración, y formuló los 14 principios siguientes:

División del trabajo

Autoridad y responsabilidad

Disciplina

Unidad de mando

Unidad de dirección

Subordinación de los intereses

Remuneración del personal.

Centralización

Jerarquía o cadena de autoridad

Orden

Equidad

Estabilidad y duración (en un cargo del personal)

Iniciativa.

Espíritu de grupo

Los principios son legítimos en la administración moderna, deben conocerse y practicarlos flexiblemente en razón a su realidad.

Hellriegel, Jackson y Slocum (2009) señala:

“El proceso administrativo se concentra en el administrador y en las funciones básicas de la administración. Se hacía hincapié en la estructura y los procesos formales, porque creía que son necesarios para el desempeño de todas las tareas importantes “(p.51).

El autor hace mención, que las personas consigan trabajar en equipo de forma correcta, el cual solicitan contar con un concepto claro de lo que están buscando lograr y de cómo los trabajos ayudaran en lograr las metas de la organización. Los administradores sólo tendrán que entender las funciones administrativas básicas para luego ser aplicado con ciertos principios.

De igual forma Amaru (2009) expresa: Según Fayol, “La administración es una actividad común con lo que el ser humano puede emprender. Para responder a esa necesidad, Fayol creó y divulgó su propia teoría, que comienza por dividir a la empresa en seis actividades” (p. 51).

Técnica (producción, manufactura).

Comercial (compra, venta, intercambio).

Financiera (obtención y utilización de capital).

Seguridad (protección de la propiedad y de las personas).

Contabilidad (registro de existencias, balances, costos, estadísticas).

Administración (planeación, organización, dirección, coordinación y control).

El autor hace mención que la administración es un proceso participativo donde se tendrá que establecerlos objetivos y realizar una evaluación el cual medirá el desempeño de las personas que realizan sus tareas en las distintas áreas dentro de la organización, como son: Técnica, comercial, financiera, seguridad, contabilidad, administración.

Fayol indicó que la función administrativa era la más importante de todas, definiendo cada uno de sus componentes de la siguiente manera:

Planeación	Examinar el futuro trazando un plan a mediano y largo plazo.
Organización	Montar una estructura humana y material para empezar un negocio.
Dirección	Conservar al personal dinámico en toda la organización.
Coordinación	Reunirá, unificará y armonizará todo el esfuerzo.
Control	Vigilar que se efectuó de acuerdo con las órdenes y los planes.

Teoría de la administración de Taylor

Por su parte Rivas (2009, p.13) describe los cuatros principios que sustentan la teoría de Taylor:

Solución de una ciencia de medición del trabajo de las personas, que reemplazara las antiguas prácticas empíricas.

Un proceso de selección científica, entrenamiento y desarrollo de los trabajadores, que reemplazan los antiguos bosquejos con los cuales los trabajadores se preparaban por sí mismos lo mejor que podían.

El esfuerzo de los trabajadores para aseverar que todo el trabajo se realizara en base a los principios de la administración científica.

La idea de que la responsabilidad y el trabajo son compartidos tanto por la administración como por el trabajador.

De lo manifestado por el autor tenemos que con una buena capacitación al trabajador podrá desempeñarse en cualquier puesto de trabajo con mayor satisfacción para sí mismo y para su institución. Esto ayudar a medir su progreso durante todo el día. Que el cambio completo de la administración científica del

trabajo consiste en un esfuerzo cooperativo en la actitud mental tanto de los trabajadores como los obreros. Hay una estrecha relación entre los dirigentes y los obreros, en donde el trabajo y la responsabilidad son divididos de manera casi igual, es decir íntimamente relacionados entre sí. Elevando la capacidad de trabajo hasta el límite de sus posibilidades naturales.

De igual forma Carro y Caló (2012) expresan:

Taylor define a la administración en términos del logro como “La máxima prosperidad para el patrón, junto con la máxima prosperidad para cada uno de los empleados. Resalta la importancia del adiestramiento y la formación, de manera de elevar la capacidad de trabajo hasta sus posibilidades naturales “(p.9).

El autor hace mención que la prosperidad es el resultado de la máxima productividad, que, a su vez, depende del entrenamiento de cada uno de los empleados. El cual no se limitará solo a los dividendos en el caso de los propietarios ni los buenos salarios para los empleados, sino es la orientación hacia la excelencia empresarial, sustentable en el tiempo, así como la formación del hombre hasta el máximo de su eficiencia. Se resaltarán lo importante que es la formación y capacitación del personal que labora dentro de la organización de tal forma que permita elevar la capacidad de trabajo.

Carro y Caló (2012) expresa: “Taylor hace una salvedad en torno a los excesos que se cometen cuando se aplica la metodología de la administración científica, no consiste en “azuzar” a los trabajadores, pero si una paga acorde al esfuerzo” (p.16).

De lo mencionado la administración plantea que cada hombre se le debe enseñar a diario y no debe ser abandonado, sin ayuda, a sus propios medios. Una colaboración amistosa por parte del personal, del trabajo, permiten suprimir las causas de bajo rendimiento. En la administración el incentivo, el rendimiento es una iniciativa de cada trabajador y dependerá de los estímulos especiales que se le brinden, óptimos ambientes de trabajo, mejoras salariales, buen clima organizacional y el apoyo para el cumplimiento de las tareas. El cual estará dado

por las responsabilidades entre los trabajadores y la dirección, combinación que hace más eficiente a la administración científica.

Hellriegel, Jackson y Slocum (2019) señala:

El autor señala que los estudios de tiempos y movimientos consisten en identificar y medir los movimientos físicos de un trabajador, es decir cuándo y cómo desempeñará una tarea, el cual permitirá analizar los distintos resultados, limando los movimientos que demoran la producción. El objetivo del estudio de los tiempos y movimientos es hacer que un trabajo sea sumamente rutinario y eficiente, evitando que se desperdicie el esfuerzo físico realizado y reduciendo enormemente la cantidad de tiempo, dinero y esfuerzo que se necesita para fabricar un producto.

Teoría de la administración burocrática de Max Weber

Cárdenas (2012) señala: Weber nos enseña que: “La existencia de una organización es completamente dependiente de cierta probabilidad en acciones, cuyo fin es poner orden en la organización. Weber distingue cuatro tipos de racionalidades: la práctica, formal, teórica y la sustantiva” (p.3).

El autor hace referencia que la forma de ordenamiento de las personas es fundamental y el propósito es poner orden donde se oriente la acción de los individuos y la racionalización de la organización, cuyo tamaño y complejidad operativa aumenta paulatinamente. Buscando un comportamiento organizacional que enfatice la regulación, el orden jerárquico y el progreso racional. Otorgando más importancia a la eficiencia que a las necesidades humanas. Así se pretende mejorar los resultados de organizaciones importantes, de tal forma que sus procedimientos sean productivos.

Hellriegel, Jackson y Slocum (2009) señala:

El autor hace referencia a la administración burocrática, en la necesidad de que exista una jerarquía estricta, administrada por reglamentos y líneas de autoridad definidas, que sean claras donde

los beneficios que se espera de la administración burocrática son eficiencia y consistencia. La burocracia funciona mejor cuando se desempeñan numerosos trabajos de rutina. Así, los empleados de los niveles más bajos podrán manejar el grueso del trabajo con sólo seguir las reglas y los procedimientos. Los resultados de su trabajo deben ser de calidad y producidos al ritmo necesario incrementándose la eficiencia de una organización.

Chiavenato (2008) señala:

De lo manifestado, la burocracia alcanzara un alto grado de eficiencia, en el cual la racionalidad alcanzara su grado más elevado, esto significa ajuste de los medios para alcanzar los determinados fines u objetivos de la organización. En este sentido la Administración burocrática se establecerá en la forma racional de ejercer la dominación con precisión, disciplina, rigor y confianza, orientándose al cumplimiento de fines emanados propio de la dominación influenciado la teoría administrativa. La burocracia producirá la previsibilidad del comportamiento de las personas en la organización, esto permitirá igualar el desempeño humano para lograr un objetivo organizacional: la eficiencia máxima dentro de la organización.

Amaru (2009) señala:

Las organizaciones formales modernas se basan en leyes donde las personas aceptan estar definidas en función del interés de las propias personas y no para satisfacer los caprichos arbitrarios de un dirigente. Las organizaciones burocráticas, presentan tres características que las distinguen de los grupos informales: formalidad, impersonalidad y profesionalismo. Estas características formaran el tipo ideal llamado burocracia, que fue creado por Max Weber. Este modelo abstracto intenta fotografiar los elementos que forman cualquier organización formal del mundo real. (p.63).

- Formalidad** La burocracia son sistemas de reglas, donde la autoridad estará definida por la ley, cuyo objetivo se encuentra basada en criterios impersonales.
- Impersonalidad** Las personas ocupan cargos, donde se tendrá obediencia a los cargos y no a los ocupantes. Los puestos son de algunas figuras de autoridad, que siguen la ley.
- Profesionalismo** La burocracia está conformada por funcionarios, que ganan una remuneración, el cual les permite subsistir. Estas burocracias funcionan para los funcionarios, como sistemas de subsistencia.

Dimensiones del gestion administrativa

De lo manifestado sobre las organizaciones burocráticas, entre otros aspectos, establece que la organización o la institución tendrán que ser dirigido por profesionales que cuenten con una buena formación académica, pero también que sean conscientes y legitimados por sus propios méritos. Las decisiones se construyen con reglas en vistas del logro de objetivos de la colectividad, este sistema permitirá obtener la mejor organización en la sociedad moderna. La existencia de una organización es completamente dependiente de cierta probabilidad en acciones, cuyo fin es poner orden en la organización. El posicionamiento de las personas es fundamental y el objetivo es poner orden ya sea, por acuerdos tácitos, o por derecho.

Las dimensiones de la gestión administrativa han sido tomadas de la propuesta de Chiavenato (2008), quienes la clasificaron en:

Planeación

De lo manifestado por el autor la planeación permite definir los objetivos escogiendo de antemano el mejor curso de acción para alcanzarlos, es decir cuales son los objetivos y que se debe hacer para llegar a ellos, como y cuando, antes se debe de tomar una decisión, lo unico que coexiste es una propuesta de planeacion.

Organización

El autor hace mención que la organización es parte de la administración que supone al establecimiento de una estructura intencional de funciones donde las personas se desempeñan en una organización; asegurando de esta manera todas las tareas encomendadas y necesarias para lograr las metas que se asignen, a las personas más aptas y capacitadas para realizar los trabajos, alcanzando los objetivos planeados.

Dirección

El autor hace mención que la dirección se relacionara con la manera directa que se debe alcanzar los objetivos a través de las personas que conforman la organización, es decir tienen que ver con el aspecto interpersonal de administrar. Los gerentes concuerdan que la mayoría de sus principales problemas surgen de las personas, como se comprometen con la organización, así como de su comportamiento individual y en grupo con la organización, donde los gerentes efectivos también requieren ser líderes transformadores, en el que los seguidores logren las metas trazadas y su auto crecimiento, promoviendo así el desarrollo de los grupos y la organización.

Control

El autor hace mención que el control es comprobar medir y censurar el desempeño individual y organizacional que permita aseverar que el trabajo está conforme a los planes y si la actividad que se controla alcanzara los objetivos. El control, mostrara donde existen desviaciones de los estándares, ayudando a corregir las desviaciones en los puntos más críticos y débiles, para luego proporcionar las gestiones necesarias para optimizar el desempeño dentro de la organización.

1.2.3. Marco conceptual.

En el presente trabajo se ha indagado referencias que sirvan para guiar el proceso de investigación, sobre el Liderazgo transformacional y la gestión administrativa en diferentes organizaciones e instituciones del estado, al

respecto existen muchas definiciones sobre Liderazgo transformacional y la gestión administrativa, que incluye temas en los ámbitos de administración pública, política económica, y las iniciativas de modernización del Estado, que conllevan a la organización a desarrollar el compromiso y la productividad de cada colaborador y a si prestar un servicio de calidad dentro de la organización.

Luego de realizar la búsqueda de los antecedentes, con el propósito de mejorar es necesario mostrar que el presente trabajo se iniciara con la descripción de la problemática sobre el Liderazgo transformacional y la gestión administrativa según el personal administrativo del Hospital Sergio Bernales - Lima, 2016 y en función a las variables planteadas se realizó la respectiva encuesta cuyo propósito es mejorar: causa - efecto. Finalmente, el presente trabajo realizado servirá como referencia a las futuras investigaciones.

1.3. Justificación

1.3.1. Justificación Práctica

Los resultados obtenidos de este estudio servirán de guía para conocer el grado de compromiso e identificación del personal administrativo del Hospital Sergio Bernales- Lima, 2016, como resultado del Liderazgo Transformacional y la Gestión administrativa en esta institución.

1.3.2. Justificación teórica.

En la actualidad las organizaciones actuales están en constantes cambios del sistema de trabajo y que derivan del entorno, generando implantar a su sistema de trabajo enfoques y teorías sobre la gerencia moderna, en función de transformar e identificar debilidades que puedan presentarse, generando presiones que afectaran en mayor o menor medida el desempeño dentro de la institución.

La intención de este proyecto es fomentar el liderazgo transformacional en la institución propiciando a través del dialogo directo la reflexión permanente en los diferentes espacios con los que cuenta la institución y lograr el alcance de los objetivos propuesto , tantos grupales como individuales. Cabe destacar que

esta institución muestra poco interés a la participación del trabajo en equipo y su nivel organizativo por eso es importante que alcance la participación en el liderazgo común y a su vez valore a las demás personas de su entorno a través de la capacitación y formación dirigidas a todos los colaboradores en general, que están involucrados en el trabajo.

Los líderes son pocos en comparación con los jefes, por lo que la capacidad para realizar un cambio radical y motivando a los equipos de trabajo que laboren en base a nuevos paradigmas como la atención basada en el ciudadano-cliente, eficiencia y sustentabilidad, entre otros mecanismos flexibles y adaptables, se ve opacada.

El presente estudio es fundamental puesto que trata de demostrar el nivel de liderazgo transformacional y los procesos de la gestión administrativa en la institución, para construir una relación entre ambas variables en el Personal Administrativo del Hospital Sergio Bernales– Lima, 2016.

Si bien se ha realizado investigaciones que guarden relación con el tema del presente estudio, este estudio también aporta información que sirva de referencia y podrá ser utilizadas para futuros investigaciones en esta área.

1.4. Problema

El liderazgo es un tema muy importante hoy en día en la administración de las entidades públicas, Dentro de la organización, el líder ha sido objeto de cambios continuos y fuertes, debido a los nuevos cambios que requieren una aldea global del conocimiento, actualmente hay un cotidiano interés en el estudio del liderazgo. Cada directivo es un líder cada uno con un estilo diferente de liderar, pero con el encargo de cumplir los objetivos de la Institución. El líder transformacional tendrá éxito cuando cambie la base motivacional de la persona desde una motivación regular hasta llevarla al compromiso. Estos líderes transformacionales elevan el autodesarrollo y los deseos de logros, de los seguidores, promoviendo a la vez el desarrollo de grupos y organizaciones.

El liderazgo transformacional y la gestión administrativa contribuyen al mejor funcionamiento de las entidades. El Hospital Sergio Bernales, es un Establecimiento de Salud de alta complejidad, el cual ofrecerá atención especializada a los pobladores del Cono Norte de la provincia de Lima, teniendo una mayor afluencia de atención en la jurisdicción de Comas y Carabaylo, así como también, algunos lugares contiguos a la jurisdicción de Canta. El hospital Sergio Bernales, se encuentra dentro de los estándares de evaluación, motivo por el cual se le concedió el Nivel III – 1, asumiendo la responsabilidad de un adecuado sistema de atención especializada al usuario, el cual dispondrá de un grupo de gestión, que concentre a los colaboradores entorno a la misión y visión. Conservando un buen clima organizacional y construyendo la imagen institucional de acuerdo al nivel que se le concedió.

Promover la Salud Preventiva en la población del Área de Referencia.

Desarrollar una cultura organizacional y de gestión por resultados.

Optimizar la capacidad de la atención asistencial.

Consolidar servicios de apoyo al diagnóstico, oportuno y de calidad.

El Liderazgo Transformacional inspira a sus seguidores para que trasciendan su interés personal por el bien de la organización y pueda tener un efecto extraordinario sobre ellos y asumir riesgos, estimulan a otros para que hagan lo mismo. Los líderes estimulan intelectualmente y desarrollan seguidores que atacan los problemas usando sus propias perspectivas únicas, creativas e innovadoras, esto conlleva a tener personal administrativos calificados y comprometidos con el desarrollo de la Institución.

Este estudio permite comprobar la relación existente entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa según personal administrativo y conocer el grado de compromiso con la Institución que conllevan a la organización a desarrollar el compromiso y productividad de cada colaborador y así prestar un buen servicio de calidad.

1.4.1. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional y gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales–Lima, 2016?

Problema específico:

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre Influencia Idealizada y la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre Motivación Inspiracional y la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre Estimulación Intelectual y la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016?

Problema específico 4

¿Qué relación existe entre Consideración individualizada y la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016?

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre Liderazgo Transformacional y gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.

1.5.2. Hipótesis específica.

Hipótesis específica 1

Existe relación directa y significativa entre Influencia Idealizada y la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.

Hipótesis específica 2

Existe relación directa y significativa entre Motivación Inspiracional y la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.

Hipótesis específica 3

Existe relación directa y significativa entre Estimulación Intelectual y la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.

Hipótesis específica 4

Existe relación directa y significativa entre Consideración Individualizada y la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general.

Determinar la relación entre liderazgo transformacional y gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.

1.6.2. Objetivos específicos.

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre Influencia Idealizada y la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre Motivación Inspiracional y la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre Estimulación Intelectual y la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.

Objetivo específico 4

Determinar la relación entre Consideración Individualizada y la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.

II. Marco metodológico

2.1 Variables de investigación

2.1.1 Variable 1: Liderazgo Transformacional

Definición conceptual

De acuerdo a lo señalado por Ipinza (2010) señala que “Liderazgo transformacional ocurre cuando uno o más personas se comprometen con otras de tal manera que los líderes y los seguidores elevan sus niveles de motivación y moralidad” (p.60).

El autor trata de explicar que los líderes transformacionales convencen a sus seguidores para que se esfuercen y alcancen niveles altos con respecto a la ética y a la moral. Estos líderes estimulan a sus seguidores a esforzarse para que desarrollen estrategias innovadoras, y asuman retos aplicándolos dentro de la organización.

Se mide a través de una ficha de encuesta tomando en cuenta sus dimensiones (influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual, consideración individualizada) constituido por ítems. Serán las respuestas quienes darán a conocer si el personal administrativo, reconocen el liderazgo transformacional en el Hospital Sergio Bernales–Lima, 2016.

2.1.2 Variable 2: Gestión Administrativa

Definición operacional

La variable gestión administrativa se define a través de las dimensiones: planeación, dirección, organización y control, cada uno con sus respectivos indicadores, mediante el cual serán medidos usando un cuestionario; donde las respuestas darán a conocer si el personal administrativo reconoce la gestión administrativa en el Hospital Sergio Bernales - Lima, 2016. (Chiavenato, 2008, p.124).

2.2. Operacionalización de la variable

Tabla 1

Operacionalización de la variable Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos			
Liderazgo Transformacional	Influencia Idealizada	Valores Éticos.	Del	Escala de Likert	Ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre			
		Actitudes. Habilidades sociales.	(1) al (8)					
	Motivación Inspiracional	Espíritu de equipo.	Del					
		Visión compartida. Comunicación asertiva.	(9) al (16)					
		Estimulación Intelectual	Solución de problemas.			Del		
	Ideas innovadoras. Conocimientos y capacidades. Estrategias asertivas.		(17) al (24)					
	Consideración Individualizada		Practica la escucha activa y asertiva.			Del		
			Prioriza necesidades y capacidades.			(25) al (32)		
	Gestión Administrativa	Planeación	Establecer planes estratégicos			Del	Escala de Likert Ordinal	
			Logros de meta. Sistema de gestión. Visión			(1) al (8)		
			Organización			Logros de objetivos		Del
						Personal calificado. Responsabilidades y actividades. Toma de decisiones		
		Dirección				Motivación. Comunicación. Liderazgo.		
Control			Control estratégico	Del				
			Monitoreo durante el proceso.		(25) al			
		Propuestas de mejoramiento. Evaluación.	(32)					
		Mecanismo de control.						

2.3. Metodología

Conforme a lo señalado por Vergara (2015), señala que la metodología es un conjunto de técnica, métodos y procedimientos que se encargara de definir y elaborar los pasos que se debe alcanzar en el desarrollo de una investigación.

La metodología nos ayuda a elegir de forma correcta que vamos a alcanzar en la obtención y manejo de los datos obtenidos durante la investigación. En la investigación cuantitativa los datos serán recolectados mediante el uso de los instrumentos tales como el cuestionario, las encuestas y las entrevistas procediendo al análisis y finalmente la obtención de los resultados.

2.4. Tipo de investigación

La investigación es de tipo cuantitativo, donde se analizarán los resultados que se obtendrán de la aplicación del instrumento a la muestra seleccionada. Los datos que son recolectados serán cuantificables y permitirán obtener resultados en cantidades numéricas.

De acuerdo a lo indicado por Gómez (2006), en donde señala que el enfoque cuantitativo se utiliza la recolección de los datos para responder las preguntas de la investigación y así probar las hipótesis previamente implantadas confiando en la medición numérica, el conteo, y el uso del análisis estadístico para establecer con precisión patrones de una población.

2.5. Diseño de investigación

Según Hernández (2010) aplica el diseño no experimental, descriptivo, correlacional, porque se observó el hecho o fenómeno en su condición natural, sin la manipulación deliberada de las variables. (p.118).

Diseño no experimental

De acuerdo a lo mencionado por Alfaro (2012) La investigación no experimental es aquella que se realizara sin manipular deliberadamente las variables

independientes, es decir sin la intervención directa del investigador solamente se limita a observar los eventos.

Investigación descriptiva

Se toma en cuenta lo mencionado por Alfaro (2012) en donde señala las cualidades internas, externas, características, los fenómenos de la realidad y rasgos de los hechos en un determinado momento y tiempo.

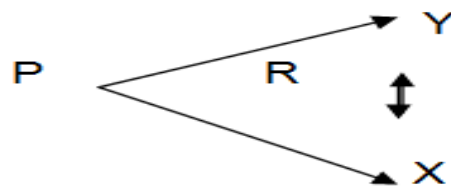
Investigación correlacional

De acuerdo a lo indicado por Hernández (2010) señala que el principal objetivo de efectuar estudios de tipo correlacional será conocer cómo se podrá comportar una variable, en comparación con distintas variables articuladas a ésta y además observar la correlación.

Investigación transversal

De acuerdo a lo mencionado por Hernández (2010) los diseños transversales recolectan los datos en un tiempo y momento determinado. Tiene como finalidad describir las variables y analizar la incidencia e interrelación en un momento dado.

El grafico utilizado en el diseño de investigación es:



Así:

P = Población del personal administrativo del Hospital Sergio Bernales.

X = Liderazgo Transformacional.

Y = Gestión Administrativa

R = Correlación de variables

2.6. Población, muestra y muestreo

2.6.1 Población

Según señala Tamayo y Tamayo (2007), la población es la totalidad de personas del mismo grupo, donde la población posee las características en la cual se estudia y a su vez proporciona los datos para la investigación.

La población de esta investigación está compuesta por 175 personal administrativos del Hospital Sergio Bernales–Lima, 2016.

2.6.2 Muestra

Conforme a lo señalado por Tamayo y Tamayo (2007) menciona que la muestra consiste en un grupo reducido de sujetos que se va a extraer de dicha población, con el propósito de investigar el fenómeno estadístico.

Se hallara el tamaño de la muestra aplicando la fórmula siguiente:

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

- N = Tamaño de la Población o universo
- Z = Valor del nivel de confianza
- P = Proporción de individuos que poseen las características del estudio.
- Q = Proporción de individuos que no poseen las características del estudio
- e = Porcentaje o margen de error

Reemplazando los valores a la formula siguiente:

$$\begin{aligned}
 N &= 175 \\
 Z &= 95\% = 1,96 \\
 p &= 50\% = 0,5 \\
 q &= 50\% = 0,5 \\
 E &= 5\% = 0,05
 \end{aligned}$$

Reemplazamos :

$$n = \frac{175 * (1.96)^2 * (0.5 * 0.5)}{(0.05)^2 * (175-1) + (1.96)^2 * (0.5 * 0.5)}$$

$$n = 120$$

La muestra, según la formula fue de 120 personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.

2.6.3. Muestreo.

Para Gonzales (2014) el muestreo probabilístico es una técnica en el cual las muestras serán recolectadas en un proceso que proporciona a todos los sujetos de la población las mismas condiciones de ser seleccionados.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1. Técnicas

Se utilizara la encuesta, según señala Carrasco (2006), es una técnica que permite indagar, explorar y la recolección de los datos, mediante el uso de

preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos el cual constituye una unidad de análisis.

La información se recoge con la técnica de la encuesta aplicando un cuestionario donde las preguntas sean claras, precisas y de fácil comprensión para los encuestados, donde las personas entrevistadas expresaran sus opiniones en forma clara y precisa de acuerdo a las escalas establecidas en el mismo; de esta manera se obtendrá la información que será necesaria para el logro de nuestro objetivo de estudio.

2.7.2. Instrumentos

El instrumento que se utilizara es el cuestionario, según Carrasco (2006), los cuestionarios consisten en un conjunto de preguntas expuestas, donde los entrevistados formulan sus opiniones con claridad y objetividad. (p.318).

Se elaborará dos cuestionarios con preguntas en las cuales los encuestados podrán responder interrogantes a las escalas establecidas, de esta manera obtenemos la información necesaria para el logro de nuestro objetivo con respecto a las variables de estudio.

Las respuestas se expresan en la escala Likert que oscila entre 1 (nunca), 2 (casi nunca), 3 (a veces), 4 (casi siempre) y 5 (siempre), permitiéndose al encuestado posicionarse y discriminar sus respuestas.

La encuesta fue aplicada al personal administrativo del Hospital Sergio Bernales–Lima, 2016. (Ver apéndice 3).

Técnica del Software

Se procesó con el software estadístico IBM SPSS STATISTICS V.23, para la validación, procesamiento y la contrastación de hipótesis.

Instrumentos de Recolección de Datos

Variable 1: Liderazgo Transformacional

Ficha Técnica

Nombre del Instrumento: Cuestionario de Liderazgo Transformacional

Autor: Villalobos Cerna, Salomón José

Año: 2016

Descripción: El instrumento evalúa el Liderazgo Transformacional

Tipo de instrumento: Cuestionario de Liderazgo Transformacional

Objetivo: Evaluar el Liderazgo Transformacional con relación de la gestión administrativa del personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.

Población: Personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.

Número de ítems: 32

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 45 minutos

Normas de aplicación: El trabajador marca en cada uno de los ítems la respuesta conforme a lo que considere que es lo correcto.

Escala: de Likert

Niveles y Rango:

Alto	30 – 40
Regular	19-29
Bajo	8 – 18

Instrumento de Recolección de Datos

Variable 2: Gestión Administrativa

Ficha técnica

Nombre del Instrumento: Cuestionario de Gestión Administrativa

Autor: Villalobos Cerna, Salomón José

Año: 2016

Descripción: El instrumento evalúa la Gestión Administrativa

Tipo de instrumento: Cuestionario

Objetivo: Evaluar la Gestión Administrativa con relación al Liderazgo Transformacional del personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.

Población: Personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.

Número de ítems: 32

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 45 minutos

Normas de aplicación:

Niveles y Rango:

Alto 118- 160

Regular 75-117

Bajo 32 - 74

2.8. Métodos de análisis de datos

Se utilizó el software estadístico IBM SPSS STATISTICS V.23, para el análisis de las variables, presentándose en porcentajes, tablas y figuras mostrando la distribución de datos, la estadística descriptiva. Según lo definido por Ávila (2010), el coeficiente de correlación por rangos (ρ) o Rho Spearman, es la medida entre dos variables que se expresa en la escala de tipo ordinal, de tal forma que entre dos individuos estudiados se forma un orden jerárquico por las series.

Prueba hipótesis: Para Torres (2007) “Es un planteamiento que constituye una relación entre dos o más enlaces internas de las causas y efectos de un determinado problema” (p.129).

Nivel de Significación: Si es menor del valor a 0.05, entonces el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (la correlación es verdadera 95% y probabilidad de error 5%).

2.8.1. Validez y Confiabilidad

La validez de los instrumentos se realizará a partir del juicio de expertos que lo conforman docentes acreditados de la institución. (Apéndice 3).

Tabla 2

Relación de Validadores

Validador	Resultado
Jesus Nuñez Untiveros	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

2.8.2. Confiabilidad de los instrumentos

De lo manifestado por Quero, (2010.p.67) señala que la confiabilidad es un instrumento que podrá tomar distintas formas o diversas expresiones como la equivalencia, los coeficientes de precisión, la estabilidad, la homogeneidad o la consistencia interna, teniendo un factor común donde todos son esencialmente expresados como diversos coeficientes de correlación.

Por otra parte, la confiabilidad se realizará con el estadístico Alfa de Cronbach, según lo mencionado por Tamayo (2007), indica que un instrumento será confiable cuando después de haber aplicado la prueba de manera repetitiva a una misma persona o grupo de ellos tiene resultados iguales o similares. El alfa de Cron Bach muestra dígitos que oscilaran entre (0 y 1). No es necesario fraccionaren dos partes a los ítems del instrumento de medición, se aplicara para luego calcular el coeficiente. La prueba piloto se realizó en 20 trabajadores.

El Coeficiente Alfa de Cron Bach (α), nos permite medir la correlación de los ítems de los cuestionarios de liderazgo transformacional y gestión administrativa, se basa en la fórmula siguiente:

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

Así tenemos:

- α = Coeficiente Alfa de Cron Bach
- n = Número de ítems
- $\sum \sigma^2 x_i$ = Sumatoria de las varianzas de los ítems
- $\sigma^2 X$ = Varianza de la variable

Tabla 3

Confiabilidad cuestionario de Liderazgo Transformacional

	Alfa de Cron Bach	N.º de elementos
Liderazgo Transformacional	0.900	32

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de 0.60 es inaceptable

De 0.60 a 0.65 es indeseable

Entre 0.65 y 0.70 es mínimamente aceptable

De 0.70 a 0.80 es respetable

De 0.80 a 0.90 es buena

De 0.90 a 1.00 Muy buena

Obteniendo el Alfa de Cron Bach superior a 0, 900 muestra que el grado de confiabilidad del instrumento es bueno.

Tabla 4

Confiabilidad del Cuestionario Gestión Administrativa

	Alfa de Cron Bach	N.º de elementos
Gestión Administrativa	0.840	32

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis,2006, p.8)

Por debajo de 0.60 es inaceptable

De 0.60 a 0.65 es indeseable.

Entre 0.65 y 0.70 es mínimamente aceptable.

De 0.70 a 0.80 es respetable.

De 0.80 a 0.90 es buena

De 0.90 a 1.00 Muy buena

Al obtener un Alfa de Cron Bach superior a 0,840 muestra que el grado de confiabilidad del instrumento es bueno.

2.9. Consideraciones éticas

Seguir los siguientes principios:

Reservar la identidad del personal administrativo.

Consulta de documentos y citas de textos.

No manipular el resultado.

III. Resultados

3.1. Descripción

Tabla 5.

Liderazgo Transformacional según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	6,7
Regular	84	70,0
Alto	28	23,3
Total	120	100,0

Fuente: Cuestionario del liderazgo transformacional

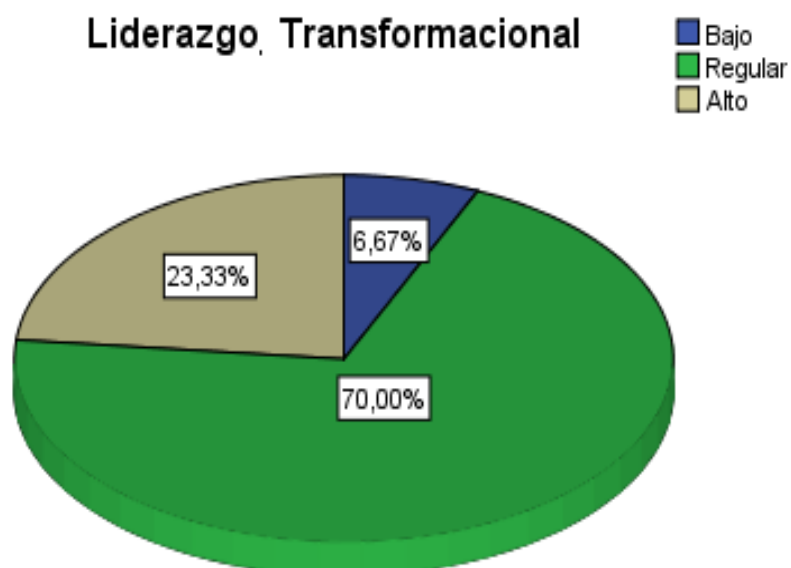


Figura 1. Diagrama de Frecuencias del Liderazgo Transformacional.

Interpretación:

De la tabla y diagrama, observamos sobre el liderazgo transformacional que se encuentra en un nivel bajo 6,7%, regular en 70% y alto en 23,7%.

Tabla 6.

Gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.

	Frecuencia	Porcentaje
Necesita mejorar	9	7,5
Medianamente eficiente	82	68,3
Eficiente	29	24,2
Total	120	100.0

Fuente: Cuestionario de gestión administrativa

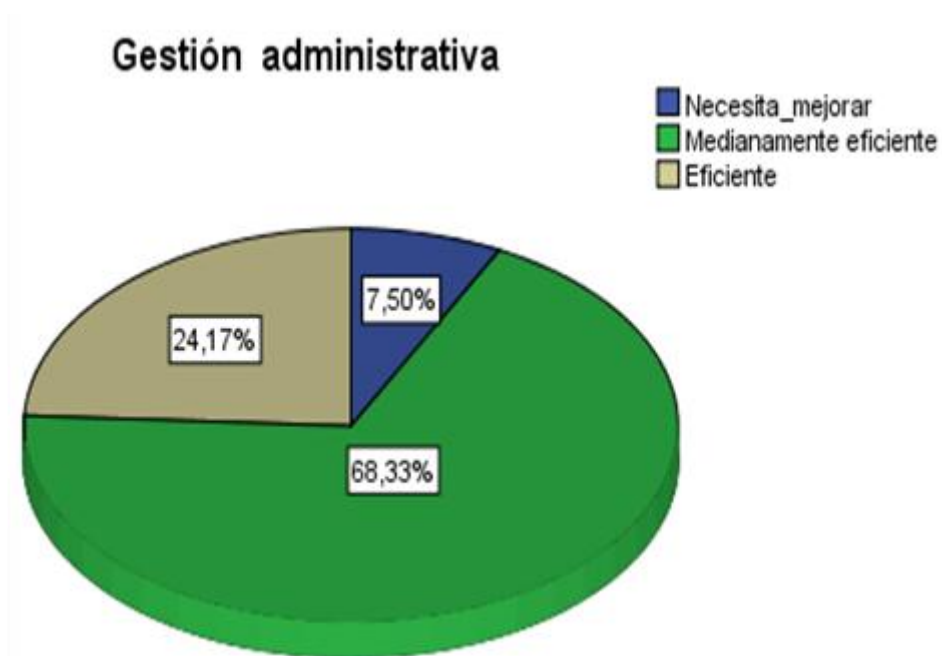


Figura 2. *Diagrama de Frecuencias de Gestión Administrativa.*

Interpretación:

De la tabla y diagrama, observamos sobre la gestión administrativa que en el nivel bajo necesita mejorar en un 7,5%, es medianamente eficiente en 68,3% y es eficiente en 24,2%.

Tabla 7.

Liderazgo Transformacional y gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.

		Gestión administrativa			Total
		Necesita mejorar	Medianamente eficiente	Eficiente	
Liderazgo Transformacional	Bajo	7 5,8%	1 ,8%	0 0,0%	8 6,7%
	Regular	2 1,7%	75 62,5%	7 5,8%	84 70,0%
	Alto	0 0,0%	6 5,0%	22 18,3%	28 23,3%
Total		9 7,5%	82 68,3%	29 24,2%	120 100,0%

Fuente: Cuestionario de liderazgo transformacional y gestión administrativa.

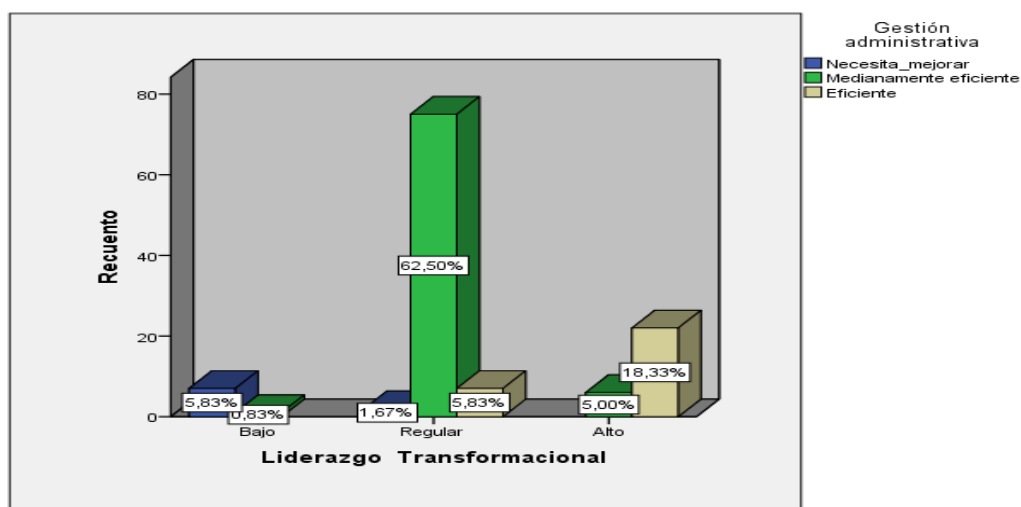


Figura 3. Diagrama 3D: Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa.

Interpretación:

De la tabla y diagrama, observamos que cuando el liderazgo transformacional se encuentra en un nivel bajo, la gestión administrativa necesita mejorar en 5,8% y es medianamente eficiente en 0,8%, así también, cuando el liderazgo transformacional se encuentra en un nivel regular, la gestión administrativa necesita mejorar en 1,7%, es medianamente eficiente en un 62,5% y es eficiente

en 5,8%. Así mismo, cuando el liderazgo transformacional se encuentra en un nivel alto, la gestión administrativa es medianamente eficiente en un 5,0% y es eficiente en 18,3%.

Tabla 8.

Influencia Idealizada y la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.

		Gestión administrativa			Total
		Necesita mejorar	Medianamente eficiente	Eficiente	
Influencia Idealizada	Baja	7	3	1	11
		5,8%	2,5%	,8%	9,2%
	Regular	2	73	13	88
		1,7%	60,8%	10,8%	73,3%
	Alta	0	6	15	21
		0,0%	5,0%	12,5%	17,5%
Total		9	82	29	120
		7,5%	68,3%	24,2%	100,0%

Fuente: Cuestionario del liderazgo transformacional y gestión administrativa.

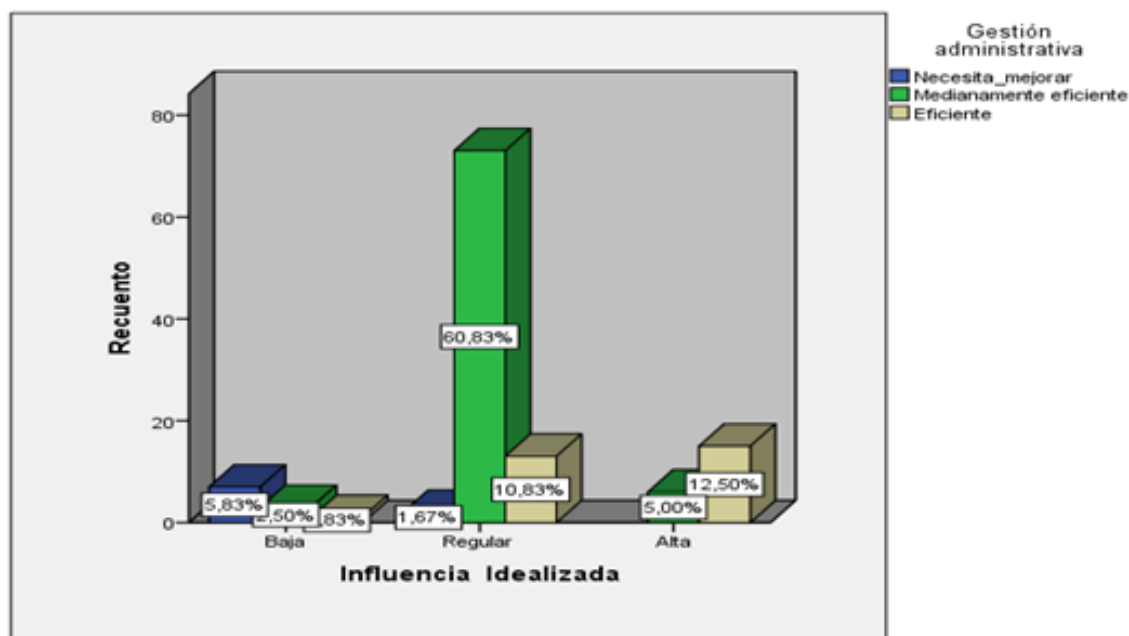


Figura 4. Diagrama 3D: Influencia Idealizada y Gestión Administrativa.

Interpretación:

De la tabla y diagrama, observamos que cuando la influencia idealizada se encuentra en un nivel bajo, la gestión administrativa necesita mejorar en 5,8%, medianamente eficiente en 2,5% y es eficiente en 0,8%, así también, cuando la influencia idealizada se encuentra en un nivel regular, la gestión administrativa necesita mejorar en 1,7%, es medianamente eficiente en un 60,8% y es eficiente en 10,8%. Por otro lado, cuando la influencia idealizada se encuentra en un nivel alto, la gestión administrativa es medianamente eficiente en un 5,0% y es eficiente en 12,5%.

Tabla 9.

Motivación Inspiracional y la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.

		Gestión administrativa			Total
		Necesita mejorar	Medianamente eficiente	Eficiente	
Motivación	Baja	5	2	0	7
Inspiracional		4,2%	1,7%	0,0%	5,8%
	Regular	4	74	6	84
		3,3%	61,7%	5,0%	70,0%
	Alta	0	6	23	29
		0,0%	5,0%	19,2%	24,2%
Total		9	82	29	120
		7,5%	68,3%	24,2%	100,0%

Fuente: Cuestionario del liderazgo transformacional y gestión administrativa.

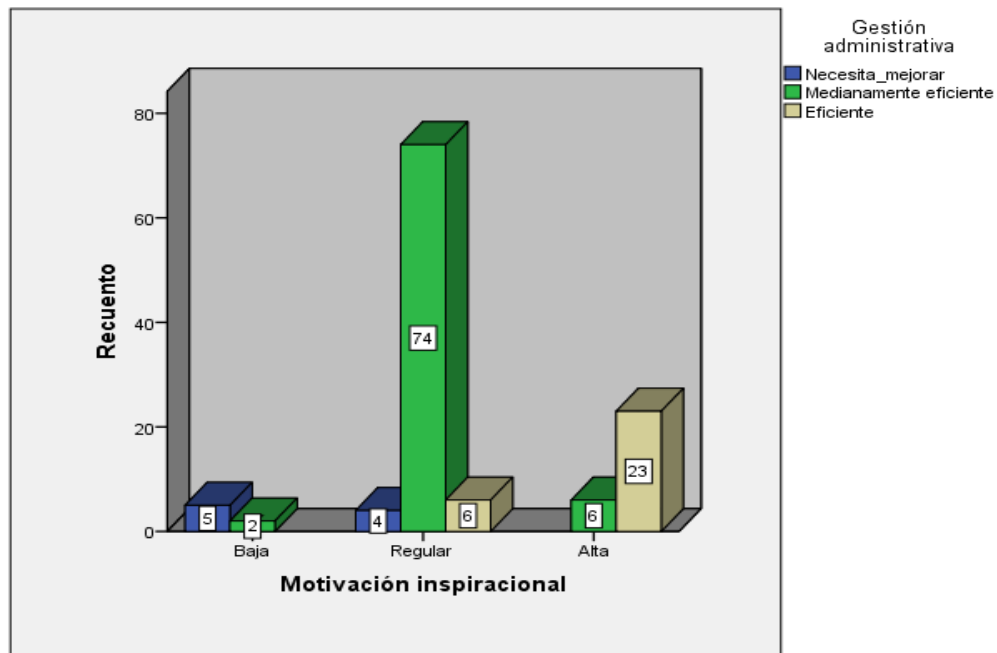


Figura 5. Diagrama 3D: Motivación Inspiracional y Gestión Administrativa.

Interpretación:

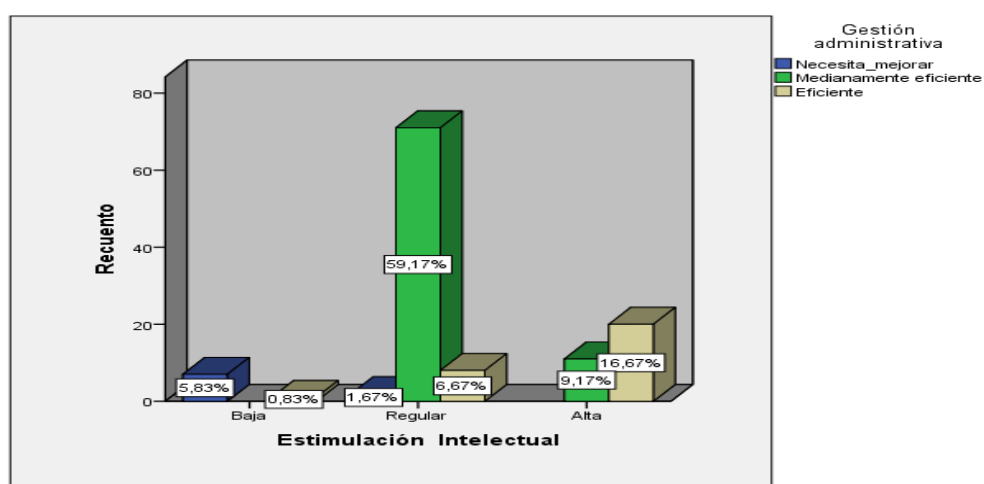
De la tabla y diagrama, observamos que cuando motivación inspiracional se encuentra en un nivel bajo, la gestión administrativa necesita mejorar en 4,2% y es medianamente eficiente en 1,7%, así también, cuando la motivación inspiracional se encuentra en un nivel regular, la gestión administrativa necesita mejorar en 3,3%, es medianamente eficiente en un 61,7% y es eficiente en 5,0%. Por otro lado, cuando la motivación inspiracional se encuentra en un nivel alto, la gestión administrativa es medianamente eficiente en un 5,0% y es eficiente en 19,2%.

Tabla 10.

Estimulación Intelectual y la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.

		Gestión administrativa			Total
		Necesita mejorar	Medianamente eficiente	Eficiente	
Estimulación Intelectual	Baja	7	0	1	8
		5,8%	0,0%	,8%	6,7%
	Regular	2	71	8	81
		1,7%	59,2%	6,7%	67,5%
	Alta	0	11	20	31
		0,0%	9,2%	16,7%	25,8%
Total		9	82	29	120
		7,5%	68,3%	24,2%	100,0%

Fuente: Cuestionario de liderazgo transformacional y gestión administrativa.



Interpretación:

De la tabla y diagrama, observamos que cuando la estimulación intelectual se encuentra en un nivel bajo, la gestión administrativa necesita mejorar en 5,8% y es eficiente en 0,8%, así también, cuando la estimulación intelectual se encuentra en un nivel regular, la gestión administrativa necesita mejorar en 1,7%, es medianamente eficiente en un 59,2% y es eficiente en 6,7%. Por otro lado, cuando la estimulación intelectual se encuentra en un nivel alto, la gestión administrativa es medianamente eficiente en un 9,2% y es eficiente en 16,7%.

Tabla 11.

Consideración Individualizada y la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.

		Gestión administrativa			Total
		Necesita mejorar	Medianamente eficiente	Eficiente	
Consideración individualizada	Baja	6	0	1	7
		5,0%	0,0%	,8%	5,8%
	Regular	3	65	5	73
		2,5%	54,2%	4,2%	60,8%
	Alta	0	17	23	40
		0,0%	14,2%	19,2%	33,3%
Total		9	82	29	120
		7,5%	68,3%	24,2%	100,0%

Fuente: Cuestionario liderazgo transformacional y gestión administrativa.

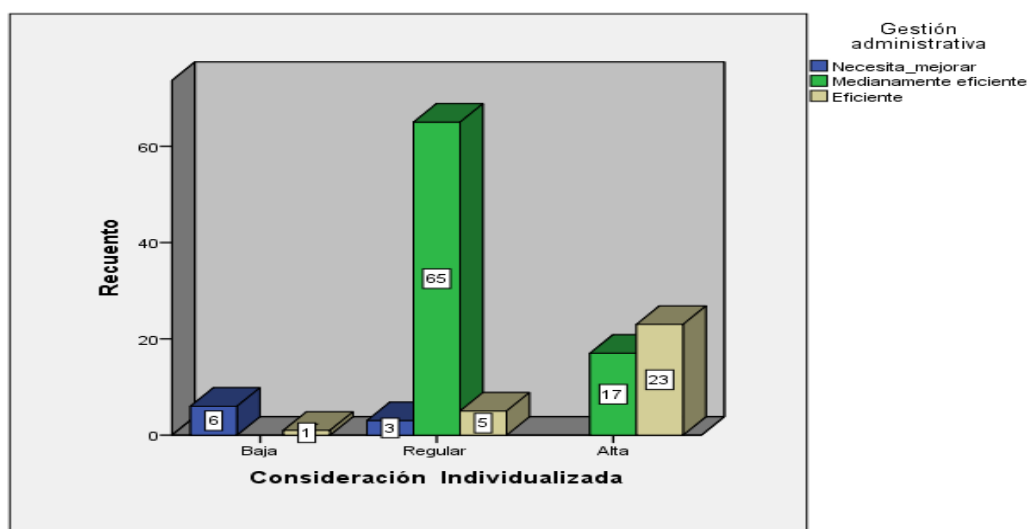


Figura 6. Diagrama 3D: Consideración Individualizada y Gestión Administrativa

Interpretación:

De la tabla y diagrama, observamos que cuando la consideración individualizada se encuentra en un nivel bajo, la gestión administrativa necesita mejorar en 5,0% y es eficiente en 0,8%, así también, cuando la consideración individualizada se encuentra en un nivel regular, la gestión administrativa necesita mejorar en 2,5%, es medianamente eficiente en un 54,2% y es eficiente en 4,2%. Por otro lado,

cuando la consideración individualizada se encuentra en un nivel alto, la gestión administrativa es medianamente eficiente en un 14,2% y es eficiente en 19,2%.

3.1.1. Prueba de hipótesis general y específica

Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre Liderazgo Transformacional y gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.

Hipótesis Nula

No existe relación directa y significativa entre Liderazgo Transformacional y gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si valor $p < 0,05$; se rechaza la hipótesis H_0

Si valor $p > 0,05$; se acepta la hipótesis H_0

Tabla 12.

Correlación liderazgo transformacional y gestión administrativa.

			Liderazgo Transformacional	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,753**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	120	120
	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	0,753**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	120	120

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

El resultado mostrado del coeficiente de correlación Rho Spearman es 0,753, dan cuenta de la existencia de una relación positiva entre las variables, mostrando además un nivel de correlación alto. También observamos que el nivel de significancia bilateral es de 0.000 menor de 0.05, lo cual es altamente significativa, por consiguiente, rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general; en consecuencia, decimos que: El liderazgo transformacional tiene relación positiva y significativa con la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales–Lima,2016.

Hipótesis Específica 1

Existe relación directa y significativa entre Influencia Idealizada y la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.

Hipótesis Nula

No existe relación directa y significativa entre influencia idealizada y la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si valor $p < 0,05$; se rechaza la hipótesis H_0

Si valor $p > 0,05$; se acepta la hipótesis H_0

Tabla 13.

Correlación influencia idealizada y gestión administrativa.

			Gestión Administrativa	Influencia Idealizada
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	0,691**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	120	120
	Influencia Idealizada	Coeficiente de correlación	0,691**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	120	120

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

El resultado mostrado del coeficiente de correlación Rho Spearman es 0,691, dan cuenta de la existencia de una relación positiva entre las variables mostrando, además, un nivel de correlación moderado. También observamos que el nivel de significancia bilateral es de 0.000 menor de 0.05, lo cual es altamente significativa, por consiguiente, rechazarla hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 1; en consecuencia, decimos que: La Influencia Idealizada tiene relación positiva y significativa con la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.

Hipótesis Específica 2

Existe relación directa y significativa entre motivación inspiracional y la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.

Hipótesis Nula

No existe relación directa y significativa entre motivación inspiracional y la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si valor $p < 0,05$; se rechaza la hipótesis H_0

Si valor $p > 0,05$; se acepta la hipótesis H_0

Tabla 14.

Correlación motivación inspiracional y gestión administrativa.

			Gestión Administrativa	Motivación Inspiracional
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	0,813**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	120	120
	Motivación Inspiracional	Coeficiente de correlación	0,813**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	120	120

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

El resultado mostrado del coeficiente de correlación Rho Spearman es 0,813, dan cuenta de la existencia de una relación positiva entre las variables mostrando además un nivel de correlación alto. También observamos que el nivel de significancia bilateral es de 0.000 menor de 0.05, lo cual es altamente significativa, por consiguiente, rechazarla hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 2; en consecuencia, decimos que: La motivación inspiracional tiene relación positiva y significativa con la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.

Hipótesis Específica 3

Existe relación directa y significativa entre estimulación intelectual y la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.

Hipótesis Nula.

No existe relación directa y significativa entre estimulación intelectual y la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si valor $p < 0,05$; se rechaza la hipótesis H_0

Si valor $p > 0,05$; se acepta la hipótesis H_0

Tabla 15.

Correlación estimulación intelectual y gestión administrativa.

			Gestión Administrativa	Estimulación Intelectual
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	0,633**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	120	120
	Estimulación Intelectual	Coeficiente de correlación	0,633**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	120	120

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

El resultado mostrado del coeficiente de correlación Rho Spearman es 0,633, dan cuenta de la existencia de una relación positiva entre las variables mostrando además un nivel de correlación moderado. También observamos que el nivel de significancia bilateral es de 0.000 menor de 0.05, lo cual es altamente significativa, por consiguiente, rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 3; en consecuencia, decimos que: La estimulación intelectual tiene relación positiva y significativa con la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.

Hipótesis Específica 4

Existe relación directa y significativa entre consideración individualizada y la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016. 2016.

Hipótesis Nula.

No existe relación directa y significativa entre consideración individualizada y la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si valor $p < 0,05$; se rechaza la hipótesis H_0

Si valor $p > 0,05$; se acepta la hipótesis H_0

Tabla 16.

Correlación consideración individualizada y gestión administrativa.

			Gestión Administrativa	Consideración individualizada
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	0,613**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	120	120
	Consideración individualizada	Coeficiente de correlación	0,613**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	120	120

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

El resultado mostrado del coeficiente de correlación Rho Spearman es 0,613, dan cuenta de la existencia de una relación positiva entre las variables mostrando además un nivel de correlación moderado. También observamos que el nivel de significancia bilateral es de 0.000 menor de 0.05, lo cual es altamente significativa, por consiguiente, rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 4; en consecuencia, decimos que: La consideración individualizada tiene relación positiva y significativa con la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.

IV Discusión

De acuerdo a los hallazgos obtenidos con respecto del objetivo específico 1, sobre la Influencia Idealizada y la gestión administrativa, aseveramos que son estadísticamente significativas ya que el valor de $p = 0,000 < 0,05$ con alta significancia bilateral; además el valor positivo de Rho de Spearman es 0,691, nos muestra que hay una relación directa entre variables en un nivel de correlación moderado, por lo tanto, existe relación significativa directa entre Influencia Idealizada y la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016, esta relación de variables se contrasta con los resultados en la parte descriptiva ya que el 60,8% refiere, que cuando la influencia idealizada es regular, la gestión administrativa es medianamente eficiente.

De acuerdo a los hallazgos obtenidos con respecto al objetivo específico 2, sobre la motivación inspiracional y la gestión administrativa, aseveramos que son estadísticamente significativas ya que el valor de $p = 0,000 < 0,05$ con alta significancia bilateral; además el valor positivo de Rho de Spearman es 0,813, nos muestra que hay una relación directa entre variables en un nivel de correlación alta, por lo tanto, existe relación significativa directa entre motivación inspiracional y la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016, esta relación de variables se contrasta con los resultados en la parte descriptiva ya que el 61.7% refiere, que cuando la Motivación inspiracional es regular, la gestión administrativa es medianamente eficiente.

De acuerdo a los hallazgos obtenidos con respecto al objetivo específico 3, sobre la estimulación intelectual y la gestión administrativa, aseveramos que son estadísticamente significativas ya que el valor de $p = 0,000 < 0,05$ con alta significancia bilateral; además el valor positivo de Rho de Spearman es 0,633, nos muestra que hay una relación directa entre variables en un nivel moderado de correlación, por lo tanto, existe relación significativa directa entre estimulación intelectual y la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016, esta relación de variables se contrasta con los resultados en la parte descriptiva ya que el 59,2% refiere, que cuando la

estimulación intelectual es regular, la gestión administrativa es medianamente eficiente.

De acuerdo a los hallazgos obtenidos con respecto al objetivo específico 4, sobre la consideración individualizada y la gestión administrativa, aseveramos que son estadísticamente significativas ya que el valor de $p = 0,000 < 0,05$ con alta significancia bilateral; además el valor positivo de Rho de Spearman es 0,613, nos muestra que hay una relación directa entre variables en un nivel moderado de correlación, por lo tanto, existirá relación significativa directa entre la consideración individualizada y la gestión administrativa, según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016, esta relación de variables se contrasta con los resultados en la parte descriptiva ya que el 54,2% refiere, que cuando la consideración individualizada es regular, la gestión administrativa es medianamente eficiente, así también cuando el 19,2% refiere una alta consideración individualizada, la gestión administrativa es eficiente.

De acuerdo a los hallazgos obtenidos con respecto del objetivo general con variables de estudios liderazgo transformacional y gestión administrativa, resultaron ser estadísticamente significativas con el valor de $p = 0,000 < 0,05$ de significancia bilateral alta ; además el valor positivo de Rho de Spearman es 0,753, nos muestra que hay una relación directa entre variables con un nivel alto de correlación, por consiguiente aseveramos, que tiene relación positiva y significativa directa, entre las variables Liderazgo Transformacional y la gestión administrativa, según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016, esta relación de variables se corrobora cuando el 62,5% manifiesta, que cuando la gestión administrativa se considera regular, el liderazgo transformacional es regular. Además, el 18,3% considera, que cuando la gestión administrativa es eficiente, el liderazgo transformacional también es alto.

Respecto el liderazgo transformacional Franklin / Krieger (2011), El autor hace mención que los líderes transformacionales son aquellos que articulan en el actual sistema las dificultades, el cual tendrán una visión que comprende de lo que debe ser la sociedad y la organización. El liderazgo transformacional impulsara la conducta efectiva de los seguidores, motivando e incentivando a los

seguidores, la capacidad de apropiarse los aspectos que determinan el cambio organizacional. El liderazgo transformacional implicara un enfoque hacia la visión para inducir el mando real de los seguidores, motivando y asumiendo los aspectos que determinan la cultura organizacional, ayudando al cambio organizacional.

Como manifiesta el autor coincidimos en sus apreciaciones en tanto que nuestros resultados consideran un liderazgo transformacional en un nivel regular o alto en el personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.

También Pasapera (2014), señala que el liderazgo transformacional ayuda a tomar conciencia de los demás, de sus posibilidades y capacidades. Orienta su teoría positivista del liderazgo inspirador y transformador hacia una causa con significado noble, busca el desarrollo de las personas sobre la base de los principios éticos morales más elevados en la fe, la convicción y la actitud inspiradora y motivante. (p.160)

Esta afirmación a la luz de los resultados nos permite sostener en el personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016, se tiene conciencia de la importancia del liderazgo transformacional en el desarrollo profesional del personal administrativo.

Respecto la gestión administrativa coincidimos con lo manifestado por Anzola (2002), señala "La gestión administrativa consiste en las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas"(p. 70).

Esta afirmación a la luz de nuestros resultados la aludimos ya que en el personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016, se percibe buenos niveles de eficiencia en la gestión administrativa, además la afirmación del autor alude trabajo en equipo de personas de como con la ayuda de ellas y de un buen diseño de actividades una institución busca la eficiencia, nos parece importante resaltar a las personas como motor o impulsos de cambio ya que esto implica un buen manejo de liderazgo en la institución.

Al revisar nuestros antecedentes no hemos encontrado pocas investigaciones que contengan nuestras variables de estudio, pero si tesis similares con alguna de las variables que a continuación detallamos.

Los resultados de nuestra investigación guardan similitudes con la investigación realizada por Garate (2014), en la tesis de Magister "Liderazgo Transformacional y el Desarrollo Organizacional en Opinión de los Servidores Públicos del Gobierno Regional de Tacna-2014", la conclusión a que se llegó en la investigación fue que existe relación significativa entre dichas variables, en tal sentido esta investigación tomo como variable al liderazgo transformacional que es nuestra variable de estudio confrontándola con el desarrollo organizacional, esta variable es un factor que interviene en la gestión administrativa, en consecuencia sus resultados son válidos y se pueden contrastar con los nuestros.

También los resultados de nuestra investigación guardan similitudes con los encontrados por Duran (2014) en la tesis de Magister "Clima Organizacional y Liderazgo Transformacional Directivo según Trabajadores del Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual, 2014", Se concluye en la investigación que existirá evidencia que el Clima Organizacional se relaciona significativamente (p -valor=0.000<0.01) con el Liderazgo Transformacional Directivo, el cual el coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0.597 el cual representa una moderada asociación entre las variables.

A la luz de estos resultados observamos que nuestros resultados guardan relación con los encontrados por Duran ya que utilizamos los mismos estadísticos de medida.

A si mismos los resultados de nuestra investigación guardan similitudes con los encontrados por Cerdán (2014). "Gestión administrativa y la motivación laboral en el RENIEC – Lima, 2014". La conclusión que se llego es que existe relación positiva significativamente entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores en el Reniec-Lima, 2014. Demostrándose con la prueba de Spearman (sig. Bilateral = 0.000 <0.01; Rho = 0.55), estos resultados se acercan a los nuestros ya que existe una semejanza entre motivación

inspiracional que es una dimensión y la motivación laboral planteada por el autor de allí la importancia de esta investigación que le da consistencia a la nuestra.

Así mismo los resultados de nuestra investigación corroboran los resultados encontrados por Mendoza (2014), en la Tesis “Relación entre el Liderazgo transformacional y la gestión administrativa de la Dirección de Información de la marina - 2014”. La conclusión que se arribó fue que se observa a través de los resultados obtenidos que existe una relación significativamente muy fuerte entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa. Puesto que $p=0.000 < \alpha = 0.05$.

Observamos que esta investigación en su diseño y resultados muestra similitudes con nuestra investigación corroborando y reafirmando nuestros resultados.

Atendiendo a los resultados obtenidos consideramos que nuestra investigación tiene la rigurosidad científica y consistencia lógica.

V. Conclusiones

- Primera:** Respecto del objetivo 1, la investigación realizada verifica que entre la Influencia Idealizada y la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016; existe una relación significativa, teniendo como valor de correlación Rho Spearman de 0,691, que nos indica una moderada relación entre las variables.
- Segunda:** Respecto del objetivo 2, la investigación realizada verifica que entre la motivación inspiracional y la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016; existe una relación significativa, teniendo como valor de correlación Rho Spearman de 0,813, que nos indica una alta relación entre las variables.
- Tercera:** Respecto del objetivo 3, la investigación realizada verifica que entre la estimulación intelectual y la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016; existe una relación significativa, teniendo como valor de correlación Rho Spearman de 0,633, que nos indica una moderada relación entre las variables.
- Cuarta:** Respecto del objetivo 4, la investigación realizada verifica que entre la consideración individualizada y la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016; existe una relación significativa, teniendo como valor de correlación Rho Spearman de 0,613, que nos indica una moderada relación entre las variables.
- Quinta:** Respecto del objetivo general, la investigación realizada verifica que entre liderazgo transformacional y gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016; existe relación significativa, teniendo como valor de correlación Rho Spearman de 0,753, que nos indica una alta relación entre las variables.

VI. Recomendaciones

- Primera:** Sobre el liderazgo transformacional se recomienda establecer o determinar en el personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016. Mediante talleres de reflexión y análisis las debilidades que hacen que un 70% considera como regular el liderazgo y que no permiten eleven su nivel que conlleve a una mejor gestión administrativa.
- Segunda:** Sobre la gestión administrativa se recomienda determinar mediante talleres de capacitación aquellos factores que considera que la gestión administrativa en el personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016, como medianamente eficiente y que sirva como diagnóstico para la reflexión de funciones.
- Tercera:** Se recomienda que a partir del análisis y la reflexión establecer planes de mejora que permitan elevar los niveles de asociación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016, buscando acciones y actividades innovadoras.
- Cuarta.** Se recomienda que la presente investigación se publique y comunique los resultados con el fin de establecer los argumentos y resultados obtenidos como bases teóricas a futuras investigaciones que guarden similitud.

Referencias bibliográficas

- Amaru, A. (2009). *Fundamentos de Administración Teoría general y proceso administrativo*. México.
- Arias. (2014). "La Gestión Administrativa y su Impacto en la Rentabilidad Financiera de la Empresa seismiccorp service s.a".
- Ávila, C. (2010). *Conceptos básicos de estadística*. Obtenido de <http://es.slideshare.net/gomedin57/07-estadistica-basica#>
- Ayoub, J. (2011). *Estilos de Liderazgo y su influencia en la administración pública mexicana*. México.
- Bracho, O y García, J. (2013). *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*. Universidad Rafael Beloso Chacín: Some Theoretical Considerations About Transformational Leadership.
- Carro, F. Caló, A. (2012). *La administración científica de frederick W. Taylor: una lectura contextualizada*. Argentina: Universidad Nacional del Sur. Obtenido de <http://jornadassociologia.fahce.unlp.edu.ar/actas/Carro.pdf>
- Cerdán. (2014). "Gestión Administrativa y la Motivación Laboral en el Reniec-Lima, 2014". Universidad César Vallejo.
- Chiavenato. (2008). *Introducción a la teoría general de la administración*. México.
- Chiavenato. (2009). *Comportamiento Organizacional La dinámica del Éxito en las Organizaciones*. México.
- Cruz, V, Salanova M. y Martínez, I. (2012). *Revista de Psicología Social, 2013*. Obtenido de www.researchgate.net/publication/275210063_Liderazgo_transformacional_y_desempeno_grupal_unidos_por_el_engagement_grupal
- Duran. (2014). "Clima Organizacional y Liderazgo Transformacional Directivo según Trabajadores del Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual, 2014". Universidad César Vallejo.

- Franklin y Krieger. (2011). *Comportamiento Organizacional Enfoque para América Latina*. México.
- Gallegos. (2014). *Gestión administrativa y la Ejecución Presupuestal en el Instituto Nacional de Oftalmología*. Cercado de Lima, 2014. Universidad César Vallejo.
- Garate. (2014). *Liderazgo Transformacional y el Desarrollo Organizacional en Opinión de los Servidores Públicos del Gobierno Regional de Tacna-2014*. Universidad César Vallejo.
- Hellriegel y Slocum . (2009). *Comportamiento Organizacional* . México.
- Iñiguez y Villacrés. (2012). *“Evaluación de la Gestión Administrativa de las Universidades Categoría “B” de Guayaquil y propuesta de Plan Mejoras de los Procesos para elevar los Niveles de Satisfacción -2012”*.
- Ipinza. (2010). *Liderazgo y atributos gerenciales*.
- Ivancevich, Konopaske y Matteson. (2012). *Comportamiento Organizacional Séptima Edición*.
- Lussier y Achua. (2011). *Liderazgo teoría aplicación y desarrollo de habilidades*.
- Luthans. (2008). *Comportamiento Organizacional undécima Edición*.
- Mendoza. (2014). *“Relación de Liderazgo Transformacional y la Gestión Administrativa de la Dirección de Información de la Marina, 2014”*. Universidad César Vallejo.
- Moorhead. (2010). *Comportamiento Organizacional*. México.
- Moreira. (2010). *Liderazgo Transformacional y Género en Organizaciones Militares*.
- Nelson y Quick. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México.

- O'Brien. (2014). *“Gestión Administrativa y la Calidad de Servicio según los Trabajadores del Instituto Metropolitano de Planificación Lima -2014”*. Universidad César Vallejo.
- Pasapera, N. (2014). *Comportamiento Organizacional*. México.
- Robbins y Judge. (2013). *Comportamiento Organizacional*.
- Rodríguez. (2010). *El Liderazgo Transformacional como Antecedente de la Empleabilidad: Su Influencia en el Rendimiento Individual*. Universidad de Valencia.
- Salas. (2013). *“Estudio sobre Liderazgo Transformacional, Capacidad de Aprendizaje Organizativo y Felicidad en el Trabajo”*. España: Universidad de Valencia.
- Slocum. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México.
- Slocum y Hellriegel. (2009). *Enfoque basado en competencias*. México Learning.
- Velásquez, L. (2006). *Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo*. España: Ideas Propias.
- Velásquez. (2002). *Manual de Planeación y Gestión Administrativa para el Diseño y Desarrollo de Templos Católicos en la Diócesis de Coatzacoalcos*.

Apéndices

Apéndice A. Matriz de consistencia

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA SEGÚN PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL SERGIO BERNALES – LIMA, 2016.

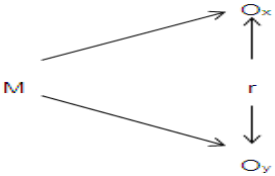
AUTOR: Salomón José, Villalobos Cerna

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES																											
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional y gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016?</p> <p>Problemas Específicas ¿Qué relación existe entre Influencia Idealizada y la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre Motivación Inspiracional y la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre liderazgo transformacional y gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.</p> <p>Objetivos Específicos Determinar la relación entre Influencia Idealizada y la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.</p> <p>Determinar la relación entre Motivación Inspiracional y la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación directa y significativa entre Liderazgo Transformacional y gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.</p> <p>Hipótesis Específicos Existe relación directa y significativa entre Influencia Idealizada y la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre Motivación Inspiracional y la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.</p>	<p>Variable 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Influencia Idealizada</td> <td>Valores éticos.</td> <td rowspan="3">Del (1) al (8)</td> <td rowspan="5">Ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi Siempre (5) Siempre</td> </tr> <tr> <td>Actitudes.</td> </tr> <tr> <td>Habilidades sociales.</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Motivación Inspiracional</td> <td>Espíritu de equipo.</td> <td rowspan="3">Del (9) al (16)</td> </tr> <tr> <td>Visión compartida.</td> </tr> <tr> <td>Comunicación asertiva.</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Estimulación Intelectual</td> <td>Solución de problemas.</td> <td rowspan="3">Del (17) al (24)</td> </tr> <tr> <td>Ideas innovadoras.</td> </tr> <tr> <td>Conocimientos y capacidades.</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Consideración Individualizada</td> <td>Practica la escucha activa y asertiva.</td> <td rowspan="2">Del (25) al (32)</td> </tr> <tr> <td>Prioriza necesidades y capacidades.</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fuente : Fernando Dalesio Ipinza (2010)</p>				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	Influencia Idealizada	Valores éticos.	Del (1) al (8)	Ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi Siempre (5) Siempre	Actitudes.	Habilidades sociales.	Motivación Inspiracional	Espíritu de equipo.	Del (9) al (16)	Visión compartida.	Comunicación asertiva.	Estimulación Intelectual	Solución de problemas.	Del (17) al (24)	Ideas innovadoras.	Conocimientos y capacidades.	Consideración Individualizada	Practica la escucha activa y asertiva.	Del (25) al (32)	Prioriza necesidades y capacidades.
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos																											
Influencia Idealizada	Valores éticos.	Del (1) al (8)	Ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi Siempre (5) Siempre																											
	Actitudes.																													
	Habilidades sociales.																													
Motivación Inspiracional	Espíritu de equipo.	Del (9) al (16)																												
	Visión compartida.																													
	Comunicación asertiva.																													
Estimulación Intelectual	Solución de problemas.	Del (17) al (24)																												
	Ideas innovadoras.																													
	Conocimientos y capacidades.																													
Consideración Individualizada	Practica la escucha activa y asertiva.	Del (25) al (32)																												
	Prioriza necesidades y capacidades.																													

<p>¿Qué relación existe entre Estimulación Intelectual y la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016?</p>	<p>Determinar la relación entre Estimulación Intelectual y la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.</p>	<p>Existe relación directa y significativa entre Estimulación Intelectual y la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.</p>	<p>Variable 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</p>			
<p>¿Qué relación existe entre Consideración individualizada y la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016?</p>	<p>Determinar la relación entre Consideración Individualizada y la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.</p>	<p>Existe relación directa y significativa entre Consideración Individualizada y la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.</p>	<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Niveles o rangos</p>
			<p>Planeación</p>	<p>Establecer planes estratégicos. Logros de meta. Sistema de gestión. Visión.</p>	<p>Del (1) al (8)</p>	
			<p>Organización</p>	<p>Logros de objetivos. Personal calificado. Responsabilidad. Toma de decisiones.</p>	<p>Del (9) al (16)</p>	<p>Ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca</p>
			<p>Dirección</p>	<p>Motivación. Comunicación. Liderazgo.</p>	<p>Del (17) al (24)</p>	<p>(3) A veces (4) Casi siempre</p>
			<p>Control</p>	<p>Control estratégico. Monitoreo durante el proceso. Propuestas de mejoramiento. Evaluación Mecanismo de control</p>	<p>Del (25) al (32)</p>	<p>(5) Siempre</p>
<p>Fuente : Idalberto Chiavenato (2008) Introducción a la teoría general de la administración</p>						

Apéndice B. Matriz de consistencia

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA SEGÚN PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL SERGIO BERNALES – LIMA, 2016

METODO Y DISEÑO	POBLACION Y MUESTRA	INSTRUMENTOS Y TECNICAS	TRATAMIENTO ESTADÍSTICO
<p>TIPO. Tipo Básica con enfoque cuantitativo.</p> <p>DISEÑO. El diseño es descriptivo, correlacional, transversal de investigación No Experimental El esquema del presente diseño es el siguiente</p>  <p>Dónde: M = Muestra Ox = Liderazgo Transformacional Oy = Gestión Administrativa r = Grado de relación</p>	<p>POBLACIÓN: PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL SERGIO BERNALES – LIMA, 2016</p> <p>Población: La población se considera a 175, personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.</p> <p>Muestra La muestra en esta investigación está conformada por 120 personal administrativos del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.</p>	<p>VARIABLE I: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Tipo de instrumento: Cuestionario de Liderazgo Transformacional. Año: 2016 Objetivo: Evaluar el Liderazgo Transformacional con relación de la Gestión Administrativa del personal administrativo del Hospital Sergio Bernales - Lima. Población: Personal administrativo del Hospital Sergio Bernales - Lima. Número de ítem: 32 Aplicación: Directa Tiempo de administración: 45 minutos Normas de aplicación: El trabajador marcará en cada ítem conforme a lo que considere evaluado respecto de lo observado. Escala: de Likert Técnica: cuestionario</p> <p>VARIABLE II: GESTION ADMINISTRATIVA Tipo de instrumento: Cuestionario de Gestión Administrativa. Año: 2016 Objetivo: Evaluar la Gestión Administrativa con relación al Liderazgo Transformacional del personal administrativo del Hospital Sergio Bernales - Lima. Población: Personal administrativo del Hospital Sergio Bernales - Lima. Número de ítem: 32 Aplicación: Directa Tiempo de administración: 45 minutos.</p>	<p>Coefficiente de Correlación de Spearman: En estadística, el coeficiente de correlación de Spearman, ρ es una medida de la correlación entre dos variables aleatorias continuas expresadas en escala de tipo ordinal. Para calcular "ρ", los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.</p> $\rho = \rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>Dónde: ρ = Coeficiente de correlación por rango de Spearman \sum = Diferencia entre los rangos d = Diferencia entre los correspondientes estadísticos. n = Número de parejas</p> <p>Nivel de Significación: Si $p < 0.05 \Rightarrow$ Existe relación entre las variables Si $p > 0.05 \Rightarrow$ No Existe relación entre las variables</p>

Apéndice C. Encuesta: liderazgo transformacional

Nº	ITEMS	Escala de SL Tipo-Likert				
		Nunca	Casi nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
	INFLUENCIA IDEALIZADA					
1	Considera Ud. que el Director respeta los puntos de vista de los colaboradores.					
2	Considera Ud. que el Director en la mayoría de las veces comparte la información.					
3	Considera Ud. que el Director afronta los conflictos en forma asertiva					
4	Considera Ud. que el Director soluciona los problemas que se genera dentro de la institución.					
5	Considera Ud. que el Director cumple con las tareas encomendadas.					
6	Considera Ud. que el Director tiene los conocimientos necesarios para dirigir la institución.					
7	Considera Ud. que el Director escucha las necesidades de sus colaboradores.					
8	Considera Ud. que el Director estimula los logros de sus colaboradores.					
	MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL					
9	Considera Ud. que el Director es coherente con lo que dice.					
10	Considera Ud. que el Director nos concientiza que tan importante es su trabajo para la institución					
11	Considera Ud. que el Director tiene claro las prioridades de la institución.					
12	Considera Ud. que el Director y los colaboradores nos encontramos muy comprometidos.					
13	Considera Ud. que el Director demuestra un espíritu de trabajo en equipo.					
14	Considera Ud. que el Director desea que el personal alcance el éxito dentro de la institución.					
15	Considera Ud. que el Director demuestra perseverancia en el cumplimiento de los objetivos.					
16	Considera Ud. que el Director nos motiva y entusiasma para lograr nuestros objetivos.					
	ESTIMULACIÓN INTELECTUAL					
17	Considera Ud. que el Director corrige a los colaboradores de manera positiva.					
18	Considera Ud. que el Director estimula a los colaboradores a desempeñarse eficientemente.					
19	Considera Ud. que el Director presenta alternativas de solución ante situaciones problemáticas.					
20	Considera Ud. que el Director estimula a los colaboradores con ideas innovadoras.					
21	Considera Ud. que el Director toma en cuenta las opiniones de los colaboradores.					
22	Considera Ud. que el Director tiene buen conocimiento para la solución de los problemas.					
23	Considera Ud. que el Director esta pendiente de las tareas que realizan los colaboradores.					
24	Considera Ud. que el Director soluciona los problemas usando sus propias estrategias asertivas.					
	CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA					

25	Considera Ud. que el Director sustenta sus propuestas con claridad.					
26	Considera Ud. que el Director contribuye para que cada colaborador asuma sus responsabilidades para su propio desarrollo.					
27	Considera Ud. que el Director demuestra empatía comprendiendo las necesidades de los colaboradores.					
28	Considera Ud. que el Director conoce las necesidades específicas de cada uno de sus colaboradores.					
29	Considera Ud. que el Director suele dar elogios a sus colaboradores.					
30	Considera Ud. que el Director destaca el trabajo bien hecho.					
31	Considera Ud. que el Director tiene la habilidad de ayudar a sus colaboradores.					
32	Considera Ud. que el Director reconoce el buen desempeño de los colaboradores dentro de la institución.					

ENCUESTA: GESTION ADMINISTRATIVA

Nº	ITEMS	Escala de SL Tipo-Likert				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
	PLANEACIÓN					
1	Considera Ud. que en la institución se ejecutan planes estratégicos.					
2	Considera Ud. que la institución considera los planes operativos y presupuestales para alcanzar las metas.					
3	Considera Ud. que selecciona el camino viable para alcanzar la meta.					
4	Considera Ud. que los colaboradores toman decisiones oportunas para alcanzar los objetivos.					
5	Considera Ud. que existen un manual de procedimiento administrativo que indique las funciones de cada cargo.					
6	Considera Ud. que la implementación de un sistema de gestión de calidad mejoraría el control de las actividades.					
7	Considera Ud. que los colaboradores conocen la visión y la planificación de la institución.					
8	Considera Ud. que la institución debe realizar las funciones basados en objetivos.					
	DIRECCIÓN					
9	Considera Ud. que se debe aplicar un estilo de liderazgo motivacional.					
10	Considera Ud. que se debe orientar las actividades diarias para lograr los objetivos.					
11	Considera Ud. que se motiva el trabajo en equipo.					
12	Considera Ud. que la institución toma en cuenta las opiniones de los colaboradores.					
13	Considera Ud. que existe buena comunicación entre jefes y colaboradores.					
14	Considera Ud. que existe alguien que supervise o coordine su trabajo.					
15	Considera Ud. que los colaboradores cuenten con una buena capacitación.					
16	Considera Ud. que los colaboradores deben laborar de acuerdo a su perfil profesional.					
	ORGANIZACIÓN					
17	Considera Ud. que la institución logro cumplir con los objetivos.					
18	Considera Ud. que se realiza un control real del personal dentro de la institución.					
19	Considera Ud. que los colaboradores reciben capacitaciones.					
20	Considera Ud. que los procesos de selección del personal cumplen con los perfiles.					
21	Considera Ud. que se cumple con las responsabilidades y actividades dentro de la institución.					
22	Considera Ud. que dentro de la institución se trabaja bajo presión.					
23	Considera Ud. que se toman las decisiones adecuadas dentro de la institución.					
24	Considera Ud. que se cuenta con personal especializado en las diferentes áreas.					
	CONTROL					
25	Considera Ud. que se aplica un control estratégico					

	dentro de la institución.					
26	Considera Ud. que se realiza un control presupuestal transparente.					
27	Considera Ud. que se ejecuta un Control de calidad dentro de la institución.					
28	Considera Ud. que se realiza un monitoreo constante de los procesos dentro de la institución.					
29	Considera Ud. que se participa con propuestas de mejoramiento en beneficio de la institución.					
30	Considera Ud. que es evaluado su desempeño en base a algún estándar.					
31	Considera Ud. que existe mecanismo de control en el momento que se presentan problemas.					
32	Considera Ud. que se aplica un buen monitoreo de desempeño de los colaboradores.					

Apéndice D. Validaciones



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1 Influencia Idealizada							
Considera Ud. que el Director respeta los puntos de vista de los colaboradores.	✓		/		/		
Considera Ud. que el Director en la mayoría de las veces comparte la información.	✓		/		/		
Considera Ud. que el Director afronta los conflictos en forma asertiva.	✓		/		/		
Considera Ud. que el Director soluciona los problemas que se genera dentro de la institución.	/		/		/		
Considera Ud. que el Director cumple con las tareas encomendadas.	/		/		/		
Considera Ud. que el Director tiene los conocimientos necesarios para dirigir la institución.	/		/		/		
Considera Ud. que el Director escucha las necesidades de sus colaboradores.	/		/		/		
Considera Ud. que el Director estimula los logros de sus colaboradores.	/		/		/		
Dimensión 2 Motivación Inspiracional							
Considera Ud. que el Director es coherente con lo que dice.	✓	No	/	No	/		
Considera Ud. que el Director nos concientiza que tan importante es su trabajo para la institución.	/		/		/		
Considera Ud. que el Director tiene claro las prioridades de la institución.	/		/		/		
Considera Ud. que el Director y los colaboradores nos encontramos muy comprometidos.	/		/		/		
Considera Ud. que el Director demuestra un espíritu de trabajo en equipo.	/		/		/		
Considera Ud. que el Director desea que el personal alcance el éxito dentro de la institución.	/		/		/		
Considera Ud. que el Director demuestra perseverancia en el cumplimiento de los objetivos.	/		/		/		
Considera Ud. que el Director nos motiva y entusiasma para lograr nuestros objetivos.	/		/		/		
Dimensión 3 Estimulación Intelectual							
Considera Ud. que el Director corrige a los colaboradores de manera positiva.	/		/		/		
Considera Ud. que el Director estimula a los colaboradores a desempeñarse eficientemente.	/		/		/		
Considera Ud. que el Director presenta alternativas de solución ante situaciones problemáticas.	/		/		/		

20	Considera Ud. que el Director estimula a los colaboradores con ideas innovadoras.	/		/		/	
21	Considera Ud. que el Director toma en cuenta las opiniones de los colaboradores.	/		/		/	
22	Considera Ud. que el Director tiene buen conocimiento para la solución de los problemas.	/		/		/	
23	Considera Ud. que el Director está pendiente de las tareas que realizan los colaboradores.	/		/		/	
24	Considera Ud. que el Director soluciona los problemas usando sus propias estrategias asertivas.	/		/		/	
	Dimensión 4 Consideración Individualizada	SI	No	SI	No	SI	No
25	Considera Ud. que el Director sustenta sus propuestas con claridad.	/		/		/	
26	Considera Ud. que el Director contribuye para que cada colaborador asuma sus responsabilidades para su propio desarrollo.	/		/		/	
27	Considera Ud. que el Director demuestra empatía comprendiendo las necesidades de los colaboradores.	/		/		/	
28	Considera Ud. que el Director conoce las necesidades específicas de cada uno de sus colaboradores.	/		/		/	
29	Considera Ud. que el Director suele dar elogios a sus colaboradores.	/		/		/	
30	Considera Ud. que el Director destaca el trabajo bien hecho.	/		/		/	
31	Considera Ud. que el Director tiene la habilidad de ayudar a sus colaboradores.	/		/		/	
32	Considera Ud. que el Director reconoce el buen desempeño de los colaboradores dentro de la institución.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): MAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Muñoz Antiveros Jesu DNI: 07876624

Especialidad del validador: Magister en Docencia Universitaria - ABOGADO

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

.....de.....del 20...

Mg. Jesús Muñoz Antiveros
Metodología de Investigación

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1 Planeación							
1	Considera Ud. que en la institución se ejecutan planes estratégicos.	/		/		/		
2	Considera Ud. que la institución considera los Planes operativos y presupuestales para alcanzar las metas.	/		/		/		
3	Considera Ud. que selecciona el camino viable para alcanzar la meta.	/		/		/		
4	Considera Ud. que los colaboradores toman decisiones oportunas para alcanzar los objetivos.	/		/		/		
5	Considera Ud. que existen un manual de procedimiento administrativo que indique las funciones de cada cargo.	/		/		/		
6	Considera Ud. que la implementación de un sistema de gestión de calidad mejoraría el control de las actividades.	/		/		/		
7	Considera Ud. que los colaboradores conocen la visión y la planificación de la institución.	/		/		/		
8	Considera Ud. que la institución debe realizar las funciones basados en objetivos.	/		/		/		
	Dimensión 2 Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Considera Ud. que la institución logro cumplir con los objetivos.	/		/		/		
10	Considera Ud. que se realiza un control real del personal dentro de la institución.	/		/		/		
11	Considera Ud. que los colaboradores reciben capacitaciones.	/		/		/		
12	Considera Ud. que los procesos de selección del personal cumplen con los perfiles.	/		/		/		
13	Considera Ud. que se cumple con las responsabilidades y actividades dentro de la institución.	/		/		/		
14	Considera Ud. que dentro de la institución se trabaja bajo presión.	/		/		/		
15	Considera Ud. que se toman las decisiones adecuadas dentro de la institución.	/		/		/		
16	Considera Ud. que se cuenta con personal especializado en las diferentes áreas.	/		/		/		
	Dimensión 3 Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Considera Ud. que se debe aplicar un estilo de liderazgo motivacional.	/		/		/		
18	Considera Ud. que se debe orientar las actividades diarias para lograr los objetivos.	/		/		/		
19	Considera Ud. que se motiva el trabajo en equipo.	/		/		/		
20	Considera Ud. que la institución toma en cuenta las opiniones de los colaboradores.	/		/		/		
21	Considera Ud. que existe buena comunicación entre jefes y colaboradores.	/		/		/		

Considera Ud. que existe alguien que supervise o coordine su trabajo.	/		/		/	
Considera Ud. que los colaboradores cuenten con una buena capacitación.	/		/		/	
Considera Ud. que los colaboradores deben laborar de acuerdo a su perfil profesional.	/		/		/	
Dimensión 4 Control	Si	No	Si	No	Si	No
Considera Ud. que se aplica un control estratégico dentro de la institución.	/		/		/	
Considera Ud. que se realiza un control presupuestal transparente	/		/		/	
Considera Ud. que se ejecuta un Control de calidad dentro de la institución.	/		/		/	
Considera Ud. que se realiza una monitoreo constante de los procesos dentro de la institución	/		/		/	
Considera Ud. que se participa con propuestas de mejoramiento en beneficio de la institución	/		/		/	
Considera Ud. que es evaluado su desempeño en base a algún estándar.	/		/		/	
Considera Ud. que existe mecanismo de control en el momento que se presentan problemas.	/		/		/	
Considera Ud. que se aplica un buen monitoreo de desempeño de los colaboradores.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HA Y SUFICIENCIA

Condición de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: NUÑEZ UNTRUVERO JESUS DNI: 07876629

Especialidad del validador: Magis hr en Derecho Universitario - ABOGADO

Definición: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es preciso, exacto y directo.

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

.....de.....del 20.....


 Mg. Jesus Untruvero
 Metodología de Investigación

Firma del Experto Informante.

Apéndice E. Base de datos liderazgo transformacional

N°	INFLUENCIA IDEALIZADA									MOTIVACION INSPIRACIONAL									ESTIMULACION INTELECTUAL									CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA									TOTAL		
	1	2	3	4	5	6	7	8	X	9	10	11	12	13	14	15	16	X	17	18	19	20	21	22	22	23	X	24	25	26	27	28	29	30	31	32		X	
SUJETO 1	4	3	4	4	4	3	4	3	29	4	4	3	4	4	3	4	3	29	4	3	4	3	4	4	4	4	30	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	114	
SUJETO 2	4	3	4	3	4	3	4	3	28	3	5	3	4	4	3	4	3	29	4	3	4	3	3	3	4	3	27	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	28	112
SUJETO 3	4	3	3	4	5	3	4	5	31	4	4	5	4	3	4	4	3	31	4	3	4	3	4	4	4	3	29	4	3	4	3	4	3	3	4	3	31	122	
SUJETO 4	4	3	4	4	4	3	4	4	30	3	4	4	4	4	4	5	4	32	4	3	4	4	4	4	4	3	30	3	4	3	4	3	2	3	3	3	28	120	
SUJETO 5	3	2	3	4	3	3	2	3	23	3	2	3	2	3	3	2	3	21	2	3	2	3	3	3	3	3	22	2	3	3	4	3	2	3	2	3	25	91	
SUJETO 6	3	2	3	4	3	3	2	3	23	3	2	3	2	3	3	3	3	22	4	3	4	3	3	3	3	3	26	3	4	3	5	3	3	3	3	3	30	101	
SUJETO 7	3	2	3	4	3	3	2	3	23	3	2	3	2	3	3	3	3	22	4	3	4	3	3	3	3	3	26	2	3	4	3	2	3	2	3	3	25	96	
SUJETO 8	3	4	3	4	3	3	3	3	26	3	2	4	3	4	3	4	4	27	4	3	4	3	3	3	3	4	27	3	2	3	2	3	3	2	3	2	23	103	
SUJETO 9	3	2	3	4	3	3	2	3	23	4	4	3	4	4	3	2	3	27	4	3	4	3	3	3	4	5	29	3	3	4	3	2	3	2	3	3	26	105	
SUJETO 10	3	3	3	3	2	3	3	3	23	3	3	3	4	4	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	4	25	3	2	3	3	2	3	3	2	3	24	98	
SUJETO 11	2	2	2	3	2	2	3	2	18	3	3	3	2	3	3	3	2	22	3	3	3	3	3	3	3	2	23	4	3	3	2	3	2	3	3	2	25	88	
SUJETO 12	3	2	3	4	3	3	2	3	23	3	2	3	2	3	3	3	3	22	4	3	4	3	3	3	3	3	26	4	3	3	3	2	2	3	3	3	26	97	
SUJETO 13	3	2	3	4	3	3	2	3	23	3	2	3	2	3	3	3	3	22	4	3	4	3	3	3	3	3	26	2	2	3	2	2	3	3	3	3	23	94	
SUJETO 14	3	4	3	4	3	3	4	3	27	3	4	3	4	3	4	3	5	29	4	3	4	3	4	3	4	3	28	2	3	3	3	3	3	3	3	5	28	112	
SUJETO 15	4	5	4	5	4	5	5	4	36	4	4	4	5	5	4	4	4	34	4	4	4	3	4	4	3	4	30	5	5	2	2	3	4	3	4	4	32	132	
SUJETO 16	2	2	3	2	2	3	2	2	18	1	3	3	3	2	3	2	2	19	4	2	2	2	2	2	2	3	19	1	2	2	2	2	3	2	3	2	19	75	
SUJETO 17	2	2	3	2	3	2	3	3	20	3	2	3	3	2	3	3	3	22	2	3	2	3	3	3	3	3	22	2	3	2	2	3	3	2	3	3	23	87	
SUJETO 18	2	2	2	2	2	2	2	2	16	3	2	3	2	3	3	2	4	22	2	3	3	3	3	3	3	3	23	2	3	2	3	1	2	3	2	2	20	81	
SUJETO 19	2	2	2	2	2	3	2	2	17	2	2	3	2	2	2	2	2	17	3	3	2	2	2	2	3	2	19	2	3	2	3	2	3	2	2	2	21	74	
SUJETO 20	3	2	3	2	3	3	2	3	21	3	2	2	2	2	3	2	3	19	2	3	4	3	3	2	3	3	23	3	3	2	2	3	3	2	2	2	22	85	
SUJETO 21	2	2	3	2	3	3	2	2	19	3	2	3	2	2	2	3	2	19	2	3	2	3	2	3	2	2	19	2	2	3	2	2	2	2	2	2	19	76	
SUJETO 22	3	2	3	4	3	3	2	3	23	3	2	3	2	2	2	3	2	19	2	3	2	3	3	3	3	3	22	2	3	2	3	2	3	2	2	2	21	85	
SUJETO 23	3	2	2	2	2	1	2	3	17	2	2	2	2	1	2	2	3	16	2	2	1	2	2	2	2	3	16	2	2	2	2	2	2	1	2	2	17	66	

SUJETO 24	3	3	3	3	4	3	4	2	25	4	4	3	3	3	2	3	3	25	4	3	4	3	3	3	3	4	27	2	3	4	2	2	2	3	5	3	26	103	
SUJETO 25	3	3	4	4	3	4	4	5	30	4	3	3	4	3	3	3	5	28	2	3	5	3	5	3	4	4	29	3	2	2	2	3	3	3	3	5	26	113	
SUJETO 26	3	3	4	4	3	4	4	5	30	4	3	3	4	3	3	5	28	4	3	5	3	4	3	4	4	30	3	3	3	3	3	3	3	3	5	29	117		
SUJETO 27	3	3	4	4	3	2	4	5	28	4	3	3	4	3	4	3	5	29	5	4	3	3	2	3	3	4	27	4	3	3	4	3	2	3	3	3	28	112	
SUJETO 28	3	3	4	4	3	3	3	4	27	4	3	4	3	3	3	3	5	28	4	3	5	3	3	3	3	4	28	3	3	3	3	3	3	3	3	5	29	112	
SUJETO 29	3	4	4	4	3	4	4	3	29	4	3	3	4	4	3	3	5	29	4	4	5	3	3	3	3	4	29	3	4	3	3	3	3	3	3	3	28	115	
SUJETO 30	3	3	4	4	4	3	4	5	30	4	3	3	4	3	3	3	5	28	4	3	5	3	5	3	4	4	31	4	3	3	3	3	3	3	3	5	30	119	
SUJETO 31	3	3	3	3	3	4	4	3	26	3	3	3	3	3	3	3	5	26	5	3	3	3	3	3	3	26	2	3	4	3	3	3	2	2	5	27	105		
SUJETO 32	3	4	4	4	3	3	4	3	28	3	3	4	4	4	3	3	4	28	4	4	3	3	3	3	3	4	27	2	3	3	3	4	3	4	3	4	29	112	
SUJETO 33	5	3	5	5	3	3	5	5	34	2	3	5	5	5	3	3	1	27	4	4	5	5	4	5	5	4	36	1	5	4	4	3	3	5	3	1	29	126	
SUJETO 34	3	4	4	5	1	3	5	5	30	4	3	4	5	5	3	3	1	28	4	4	5	5	4	5	5	4	36	1	5	4	4	3	3	5	3	1	29	123	
SUJETO 35	3	3	5	5	4	3	3	3	29	4	3	4	3	5	3	3	3	28	4	4	3	3	3	3	5	4	29	1	5	4	4	3	3	5	3	3	31	117	
SUJETO 36	3	3	3	3	4	3	5	5	29	3	3	5	5	5	3	3	3	30	4	4	3	5	4	3	3	4	30	4	3	3	3	3	3	5	3	3	30	119	
SUJETO 37	2	2	2	3	3	3	3	3	21	3	2	5	3	3	3	3	3	25	3	4	3	3	3	3	3	4	26	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30	102	
SUJETO 38	3	2	3	2	3	4	4	3	24	2	3	3	4	4	4	3	4	27	3	3	3	3	4	3	4	3	26	3	4	4	4	4	3	3	2	3	30	107	
SUJETO 39	2	3	3	3	2	3	2	2	20	3	3	4	3	4	4	3	4	28	4	4	4	4	4	4	5	33	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	30	111	
SUJETO 40	3	3	3	3	4	4	3	3	26	3	3	2	3	3	4	4	4	26	4	4	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28	106	
SUJETO 41	3	4	4	4	3	3	4	4	29	5	5	5	4	4	4	4	5	36	4	5	4	3	3	3	3	28	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	32	125	
SUJETO 42	3	4	4	4	3	3	4	4	29	5	4	4	4	4	4	4	3	32	4	4	4	4	3	3	4	4	30	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	30	121
SUJETO 43	3	4	3	3	3	3	4	4	27	4	3	4	3	4	3	4	3	28	4	4	3	3	3	3	4	27	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	32	114
SUJETO 44	3	4	4	4	3	4	4	4	30	4	5	4	4	4	4	4	4	33	5	4	3	4	4	4	4	32	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	32	127	
SUJETO 45	3	4	4	4	3	3	4	4	29	5	3	3	4	4	4	4	3	30	4	3	3	4	3	3	3	5	28	5	4	3	3	3	3	4	4	3	32	119	
SUJETO 46	3	4	4	4	3	3	4	4	29	5	5	5	4	4	4	4	3	34	4	4	5	4	4	4	4	33	3	2	3	1	1	2	2	1	3	18	114		
SUJETO 47	2	1	2	1	1	2	2	2	13	5	5	5	4	4	4	4	3	34	4	4	3	3	4	4	4	5	31	4	4	4	3	4	3	4	4	3	33	111	
SUJETO 48	3	4	4	4	3	3	4	4	29	5	5	5	4	4	4	4	3	34	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	36	131	
SUJETO 49	3	4	4	4	3	3	4	4	29	5	5	5	4	4	4	4	3	34	3	2	2	1	1	2	3	2	16	5	3	5	4	4	3	4	4	3	35	114	
SUJETO 50	4	5	5	5	2	3	2	3	29	1	1	1	2	1	2	1	2	11	4	4	3	5	3	3	3	4	29	3	3	4	3	4	3	4	4	3	31	100	
SUJETO 51	3	4	3	5	3	2	3	4	27	3	5	3	5	3	3	4	3	29	4	4	3	5	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	4	4	5	31	115		

SUJETO 52	3	4	4	4	3	3	4	4	29	5	3	3	3	2	3	4	3	26	4	4	5	5	3	3	3	3	30	3	3	3	3	4	3	4	4	3	30	115
SUJETO 53	3	4	4	4	3	3	4	4	29	5	3	3	3	3	3	4	4	28	4	4	4	3	4	3	3	3	28	3	4	3	3	3	3	3	3	3	28	113
SUJETO 54	3	4	4	3	4	4	4	4	30	3	4	4	4	4	4	4	3	30	4	4	4	4	3	3	3	5	30	4	3	3	3	4	4	3	3	3	30	120
SUJETO 55	3	4	4	4	4	4	4	4	31	3	5	3	4	4	4	4	3	30	4	4	3	3	4	4	5	3	30	4	4	3	3	4	3	4	4	3	32	123
SUJETO 56	3	4	4	4	3	3	4	4	29	3	3	5	3	4	3	4	3	28	4	4	4	3	3	3	4	3	28	4	4	3	3	3	3	3	4	3	30	115
SUJETO 57	3	4	4	4	5	3	4	4	31	5	4	3	4	4	4	4	3	31	4	4	4	3	3	5	4	3	30	4	4	3	4	4	3	3	3	3	31	123
SUJETO 58	4	4	4	4	3	4	4	4	31	5	5	3	4	4	4	4	3	32	4	4	4	5	4	3	4	4	32	3	5	3	3	4	3	4	4	3	32	127
SUJETO 59	4	4	4	3	4	5	4	4	32	5	5	5	4	4	4	4	3	34	4	4	3	4	3	3	5	3	29	3	4	3	3	4	3	4	4	3	31	126
SUJETO 60	3	4	4	4	3	3	4	4	29	3	4	4	4	4	4	4	3	30	4	5	3	4	3	4	3	5	31	4	3	3	3	4	3	4	4	3	31	121
SUJETO 61	3	2	2	2	4	2	4	2	21	2	3	3	3	3	2	3	4	23	2	4	4	4	5	3	4	4	30	5	5	4	4	4	4	3	2	4	35	109
SUJETO 62	3	2	2	2	4	2	4	2	21	2	3	3	3	3	2	3	4	23	4	2	4	4	5	3	4	4	30	4	4	4	4	4	4	3	2	4	33	107
SUJETO 63	3	2	2	2	3	2	4	2	20	4	3	3	3	3	3	3	4	26	4	2	3	3	5	3	4	4	28	3	3	3	4	3	4	3	2	4	29	103
SUJETO 64	3	2	2	2	4	2	4	2	21	2	3	3	3	3	3	3	4	24	2	4	4	4	5	3	4	4	30	3	2	3	3	4	3	2	3	2	25	100
SUJETO 65	3	2	2	2	4	2	3	2	20	2	3	3	3	3	2	3	4	23	2	3	2	3	2	3	2	3	20	3	2	3	2	3	2	3	2	3	23	86
SUJETO 66	3	2	2	2	4	2	3	2	20	2	3	3	3	3	2	3	3	22	2	4	4	4	3	3	4	4	28	5	5	4	4	4	4	3	2	3	34	104
SUJETO 67	3	2	2	2	4	2	4	2	21	2	3	3	3	3	2	3	4	23	2	4	4	4	3	3	4	4	28	3	5	4	4	4	4	3	2	4	33	105
SUJETO 68	1	1	2	2	2	2	3	2	15	4	3	3	3	3	2	3	4	25	4	1	2	1	2	2	3	1	16	2	2	3	2	2	1	2	2	2	18	74
SUJETO 69	2	3	3	3	3	5	3	3	25	4	2	3	3	3	4	5	5	29	3	4	4	4	3	4	4	2	28	3	2	3	4	2	3	2	3	5	27	109
SUJETO 70	3	3	3	5	3	4	3	5	29	3	3	4	4	3	4	3	5	29	4	4	4	3	5	3	3	5	31	2	3	2	3	3	4	3	4	5	29	118
SUJETO 71	3	4	3	3	4	4	4	4	29	4	3	4	3	4	3	3	3	27	4	5	4	3	3	3	3	4	29	4	4	4	3	3	4	4	3	3	32	117
SUJETO 72	4	5	3	4	3	3	3	3	28	3	4	5	5	4	3	3	4	31	4	3	3	4	2	3	4	4	27	5	5	3	3	3	3	4	3	4	33	119
SUJETO 73	4	4	4	3	3	4	3	3	28	4	4	3	4	3	3	4	3	28	4	3	5	3	3	3	3	4	28	2	4	3	3	3	3	3	3	3	27	111
SUJETO 74	4	4	4	4	3	2	3	4	28	4	4	4	3	3	4	4	3	29	4	4	5	2	3	2	3	4	27	2	3	2	3	2	3	3	2	3	23	107
SUJETO 75	3	3	4	5	3	3	4	4	29	4	5	4	4	3	3	3	3	29	3	5	5	4	3	2	4	3	29	4	4	3	3	2	3	3	3	4	29	116
SUJETO 76	3	3	3	3	3	5	3	3	26	2	5	3	3	3	3	4	3	26	3	3	3	3	2	3	5	4	26	3	2	4	2	3	3	3	3	3	26	104
SUJETO 77	3	4	3	3	3	5	4	4	29	5	5	3	3	3	3	4	3	29	3	3	4	3	4	5	4	4	30	3	4	4	3	3	3	3	3	3	29	117
SUJETO 78	5	4	3	3	3	5	3	3	29	5	5	3	3	3	3	4	3	29	3	3	4	3	4	3	3	4	27	3	4	4	3	3	3	3	3	3	29	114
SUJETO 79	2	1	2	3	2	2	2	2	16	2	2	3	3	2	2	2	2	18	3	3	2	2	2	2	2	1	17	1	2	2	1	2	2	2	2	1	15	66

SUJETO 80	3	3	3	3	4	3	4	4	27	2	4	3	3	4	3	2	3	24	3	3	3	3	4	4	4	3	27	2	3	4	2	3	3	4	3	3	27	105	
SUJETO 81	3	3	3	3	4	3	4	4	27	4	3	3	3	3	4	2	2	24	3	3	3	3	2	2	3	3	22	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	29	102
SUJETO 82	3	3	3	3	4	3	4	4	27	2	3	3	3	4	2	2	2	21	3	3	3	3	2	4	4	3	25	3	3	3	3	4	3	4	2	2	27	100	
SUJETO 83	3	3	3	3	4	3	3	3	25	2	4	3	3	3	2	2	2	21	3	3	3	3	2	2	2	4	22	4	4	3	3	4	3	3	2	2	28	96	
SUJETO 84	4	5	3	3	4	3	5	4	31	4	3	3	4	4	5	5	4	32	4	3	3	5	3	3	3	4	28	4	3	3	3	3	3	3	4	4	30	121	
SUJETO 85	4	5	3	3	4	4	4	4	31	3	4	3	5	4	3	4	4	30	5	4	3	4	2	3	4	4	29	3	2	3	2	3	2	3	3	3	24	114	
SUJETO 86	2	4	3	2	3	3	3	3	23	3	2	3	3	2	3	3	3	22	3	2	2	3	3	3	3	4	23	3	2	3	3	3	2	2	3	2	23	91	
SUJETO 87	3	3	4	5	4	5	3	3	30	4	3	4	5	3	3	3	5	30	3	5	3	4	4	3	4	2	28	3	3	4	3	3	3	4	3	5	31	119	
SUJETO 88	3	3	4	3	3	4	4	5	29	5	4	4	3	4	4	3	3	30	4	3	3	3	5	3	4	4	29	3	3	3	4	4	4	2	4	3	30	118	
SUJETO 89	3	4	3	3	4	4	3	4	28	4	3	4	3	3	3	4	3	27	4	3	3	4	3	4	3	3	27	1	4	4	3	3	3	3	4	3	28	110	
SUJETO 90	3	3	3	3	3	2	3	3	23	3	4	3	4	3	3	4	3	27	3	3	3	4	3	4	3	4	27	4	3	4	3	3	3	3	3	3	29	106	
SUJETO 91	4	2	3	4	5	3	5	4	30	4	3	4	4	4	5	3	3	30	4	3	4	4	4	3	4	3	29	3	3	3	3	4	5	3	2	3	29	118	
SUJETO 92	3	4	3	3	4	4	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	5	26	3	3	3	3	3	3	4	3	25	3	2	2	3	3	3	3	3	3	25	103	
SUJETO 93	3	3	3	4	4	3	3	3	26	3	3	3	4	4	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	2	2	4	2	2	2	3	25	101	
SUJETO 94	4	5	5	4	3	4	4	4	33	4	5	4	4	4	4	4	4	33	5	4	4	4	3	4	4	4	32	3	4	4	3	4	3	4	4	4	33	131	
SUJETO 95	4	2	3	4	2	2	4	4	25	2	3	4	4	4	3	3	3	26	4	4	4	4	4	4	5	33	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	30	114	
SUJETO 96	3	3	3	2	2	2	3	2	20	2	3	2	2	2	2	4	3	20	1	1	1	1	1	1	1	3	10	1	1	3	2	1	1	2	2	1	14	64	
SUJETO 97	3	3	3	2	2	2	3	2	20	2	3	3	2	2	2	4	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	3	2	3	3	2	2	3	26	91	
SUJETO 98	3	3	3	2	3	3	3	3	23	2	3	3	3	2	3	4	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	2	3	2	1	2	3	3	23	93	
SUJETO 99	3	4	4	4	4	3	4	4	30	4	3	3	4	4	2	4	4	28	4	3	4	4	3	4	4	4	30	3	2	4	2	5	3	4	2	4	29	117	
SUJETO 100	3	3	3	2	4	2	3	2	22	2	3	2	2	2	2	4	3	20	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	2	2	3	2	2	3	23	89	
SUJETO 101	3	3	3	2	2	4	3	4	24	4	4	3	3	4	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	4	25	4	2	3	2	4	3	3	3	3	27	103	
SUJETO 102	3	3	3	4	4	4	3	4	28	4	3	4	4	4	3	4	4	30	4	5	4	4	4	4	3	4	32	2	4	2	4	4	2	4	2	4	28	118	
SUJETO 103	3	3	3	2	2	2	2	1	18	1	1	2	1	2	2	2	2	13	1	1	3	1	1	1	2	2	12	1	1	1	1	2	3	2	4	2	17	60	
SUJETO 104	3	3	3	4	4	4	3	4	28	4	2	3	4	4	3	4	3	27	3	4	4	3	4	3	3	5	29	4	4	3	2	2	3	4	2	3	27	111	
SUJETO 105	3	3	3	2	2	2	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	2	2	22	3	3	2	3	2	3	2	2	3	23	90	
SUJETO 106	3	3	3	3	2	4	3	2	23	3	4	2	3	3	2	3	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	4	2	3	3	2	3	26	96	
SUJETO 107	1	1	3	1	1	1	1	2	11	3	3	2	2	2	2	2	1	17	2	1	1	4	1	1	3	4	17	1	1	2	2	2	3	2	2	2	17	62	

SUJETO 108	4	3	3	4	2	2	3	3	24	4	4	2	4	4	2	4	3	27	3	3	3	3	3	3	3	4	25	2	2	3	2	4	3	2	2	3	23	99	
SUJETO 109	3	3	3	2	4	2	3	2	22	5	5	4	4	3	3	4	3	31	3	3	3	3	3	3	4	4	26	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	26	105
SUJETO 110	3	3	3	4	4	4	5	4	30	3	4	5	3	4	3	5	3	30	4	3	4	4	5	3	3	5	31	4	4	5	3	3	3	4	3	3	32	123	
SUJETO 111	4	4	3	3	3	3	5	3	28	3	5	4	4	3	5	5	4	33	4	3	4	4	3	3	4	5	30	5	4	4	4	2	5	2	2	2	30	121	
SUJETO 112	3	3	3	4	4	3	3	4	27	4	3	2	4	4	2	4	5	28	5	4	4	3	4	3	3	3	29	3	3	3	2	2	3	4	2	5	27	111	
SUJETO 113	4	3	3	3	3	4	3	2	25	3	3	3	3	3	2	3	3	23	3	5	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	100	
SUJETO 114	1	1	1	3	1	2	3	3	15	3	1	1	3	3	2	1	3	17	4	2	2	2	3	3	1	1	18	2	2	3	2	2	2	2	2	2	19	69	
SUJETO 115	3	3	3	4	4	4	2	2	25	2	3	2	4	4	2	3	3	23	4	3	2	3	4	3	4	3	26	2	3	3	2	2	3	4	2	3	24	98	
SUJETO 116	3	3	3	2	2	4	2	4	23	2	3	2	4	4	2	4	3	24	3	2	3	3	4	3	4	4	26	3	4	4	2	2	3	3	2	2	25	98	
SUJETO 117	3	3	3	4	4	3	4	4	28	3	4	4	2	2	3	3	3	24	3	3	3	3	2	3	3	3	23	3	3	4	3	2	3	2	3	3	26	101	
SUJETO 118	3	3	3	3	3	2	4	4	25	3	3	3	3	3	4	2	3	24	3	3	4	3	3	3	4	4	27	4	4	3	2	2	3	3	4	3	28	104	
SUJETO 119	3	3	2	4	2	4	2	4	24	4	3	2	4	4	2	4	3	26	2	3	3	2	3	3	5	5	26	3	3	4	2	4	3	4	2	3	28	104	
SUJETO 120	3	3	3	3	4	3	3	4	26	3	3	2	3	3	2	3	3	22	4	3	2	3	4	3	4	3	26	5	5	3	2	2	3	3	2	3	28	102	

Apéndice F. Base de datos gestión administrativa

N°	PLANEACION										ORGANIZACIÓN								DIRECCION								CONTROL								TOTAL		
	1	2	3	4	5	6	7	8	X	9	10	11	12	13	14	15	16	X	17	18	19	20	21	22	23	24	X	25	26	27	28	29	30	31		32	X
SUJETO 1	3	3	4	4	4	4	4	3	29	3	3	4	4	4	3	3	3	27	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	4	4	3	3	4	3	4	29	116
SUJETO 2	3	4	3	3	3	3	3	3	25	4	3	3	3	3	3	4	4	27	3	5	3	3	3	3	3	3	26	5	5	3	3	4	4	4	3	31	109
SUJETO 3	3	3	4	3	4	4	3	5	29	3	3	3	4	3	5	3	3	27	3	5	4	3	5	3	3	3	29	4	4	4	4	5	4	3	3	31	116
SUJETO 4	4	4	3	3	4	5	3	4	30	3	3	3	5	3	4	3	4	28	3	4	4	3	4	3	4	3	28	4	4	4	5	5	4	4	3	33	119
SUJETO 5	3	3	3	2	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	2	2	3	22	3	3	4	4	4	3	3	3	27	96
SUJETO 6	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	2	3	3	3	3	3	23	2	3	3	3	2	3	3	2	21	3	4	3	4	4	3	3	2	26	94
SUJETO 7	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	2	3	3	23	3	3	3	3	2	3	3	3	23	3	3	3	3	3	4	3	3	25	95
SUJETO 8	4	3	3	4	3	4	4	3	28	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3	5	4	3	2	2	3	3	25	5	3	3	2	4	3	3	3	26	104
SUJETO 9	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	4	3	4	3	3	3	3	26	4	3	3	4	4	3	3	3	27	102
SUJETO 10	3	3	3	3	2	3	3	3	23	3	3	3	3	2	3	3	3	23	3	3	3	2	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	24	93
SUJETO 11	2	2	3	3	3	3	2	2	20	2	3	3	2	2	2	2	3	19	3	3	2	3	2	2	3	3	21	3	3	2	2	3	2	3	3	21	81
SUJETO 12	2	3	3	3	3	3	3	3	23	4	3	3	3	3	3	2	2	23	3	4	3	3	3	3	2	3	24	4	3	3	3	3	3	2	3	24	94
SUJETO 13	3	3	3	3	2	3	2	3	22	4	3	3	3	2	3	3	3	24	3	3	3	2	3	2	3	3	22	3	4	3	2	2	3	3	3	23	91
SUJETO 14	3	4	3	3	3	4	4	3	27	4	3	3	4	3	3	3	3	26	3	5	4	3	3	4	3	3	28	5	3	4	4	3	3	3	3	28	109
SUJETO 15	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4	3	3	5	5	5	4	4	33	130
SUJETO 16	2	2	1	2	1	2	2	3	15	2	2	1	2	2	2	2	1	14	3	3	2	2	2	3	3	3	21	3	3	3	2	3	3	3	3	23	73
SUJETO 17	3	2	2	3	2	3	3	3	21	2	2	3	2	2	2	2	2	17	3	4	2	2	2	2	2	3	20	4	3	3	3	3	4	2	3	25	83
SUJETO 18	3	2	3	3	2	3	3	2	21	3	2	2	3	3	2	3	2	20	2	4	3	3	2	3	2	2	21	4	3	2	2	3	4	2	2	22	84
SUJETO 19	3	2	3	2	2	3	2	2	19	2	3	2	2	2	2	2	3	18	2	4	2	2	2	2	2	2	18	3	3	2	3	3	3	3	2	22	77
SUJETO 20	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	2	3	3	2	2	3	2	20	3	3	3	2	2	3	2	3	21	2	3	3	3	2	3	2	3	21	85
SUJETO 21	2	3	3	3	2	3	2	2	20	2	2	2	3	2	2	2	2	17	2	1	3	2	2	2	2	2	16	2	3	3	3	2	2	2	2	19	72
SUJETO 22	2	3	3	3	3	2	2	3	21	3	3	2	2	2	3	3	3	21	2	4	2	2	3	3	3	2	21	2	3	3	3	3	3	2	3	21	84
SUJETO 23	1	1	2	2	1	2	3	3	15	2	1	2	3	3	2	3	3	19	3	3	1	2	1	2	2	2	16	2	2	1	2	1	2	1	2	13	63
SUJETO 24	3	3	3	3	3	3	4	3	25	3	4	4	3	4	3	3	3	27	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3	3	3	3	4	4	3	3	26	103
SUJETO 25	4	3	3	3	4	5	3	3	28	3	3	3	5	3	3	3	3	26	4	4	5	3	3	3	4	29	2	3	3	4	3	3	3	4	25	108	
SUJETO 26	4	4	3	4	3	4	4	4	30	3	3	4	4	4	4	3	3	28	3	4	4	4	3	3	4	28	2	3	3	4	4	4	3	3	26	112	
SUJETO 27	3	3	3	4	4	4	4	3	28	4	3	3	4	4	3	4	3	28	3	4	4	3	4	3	3	27	3	5	4	3	3	4	3	3	28	111	
SUJETO 28	3	4	3	4	4	4	4	4	30	4	4	3	4	4	4	4	4	31	3	4	4	4	4	3	3	28	3	4	4	4	3	3	4	3	28	117	
SUJETO 29	3	4	4	4	5	3	4	4	31	4	3	4	3	4	3	3	3	27	4	3	4	3	3	3	4	29	5	4	4	4	3	3	3	4	30	117	
SUJETO 30	4	3	4	4	4	4	3	3	29	3	3	5	4	3	3	3	3	27	5	4	3	3	3	3	4	29	4	5	4	4	4	5	3	5	34	119	
SUJETO 31	3	4	3	3	3	3	3	3	25	3	4	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	4	25	5	3	4	4	4	5	3	3	31	106	
SUJETO 32	4	4	3	3	4	3	3	3	27	3	3	4	2	3	5	3	3	26	3	2	3	5	3	3	3	25	3	4	4	4	4	4	3	3	29	107	

SUJETO 33	4	4	4	4	4	3	3	3	29	3	5	4	4	3	3	3	3	28	5	4	3	3	3	3	5	4	30	4	4	5	5	4	4	3	5	34	121
SUJETO 34	3	3	4	4	4	5	5	3	31	4	3	3	4	5	3	3	3	28	3	4	5	3	3	3	3	3	27	3	4	5	5	4	4	3	3	31	117
SUJETO 35	3	4	4	3	4	3	3	4	28	4	5	4	3	3	4	4	4	31	4	3	3	4	4	4	3	3	28	4	5	4	4	5	4	4	4	34	121
SUJETO 36	4	4	4	4	3	4	4	3	30	3	4	3	4	3	4	4	4	29	3	4	3	4	3	3	3	4	27	4	4	4	5	5	4	4	3	33	119
SUJETO 37	3	3	3	3	2	3	3	4	24	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	3	3	4	4	4	3	3	27	99
SUJETO 38	4	3	3	2	3	3	3	2	23	3	4	4	3	4	3	3	3	27	3	3	2	3	3	3	3	5	25	5	4	4	4	4	3	3	3	30	105
SUJETO 39	3	3	3	4	4	4	3	3	27	3	3	3	4	4	3	4	3	27	3	4	2	3	4	3	3	3	25	3	5	4	4	4	3	3	3	29	108
SUJETO 40	3	3	3	3	4	5	3	3	27	3	3	4	4	3	3	3	3	26	3	4	3	3	3	3	2	24	4	5	4	3	3	4	3	3	29	106	
SUJETO 41	3	4	4	4	4	3	4	3	29	4	4	3	3	4	4	4	4	30	3	3	4	4	4	4	3	2	27	4	5	4	4	4	5	4	3	33	119
SUJETO 42	4	3	4	4	4	4	4	4	31	3	3	5	3	3	4	4	4	29	4	3	3	4	4	2	4	4	28	4	5	4	4	4	4	4	4	33	121
SUJETO 43	3	4	3	3	4	4	3	3	27	3	5	3	4	4	3	3	4	29	3	4	2	3	3	4	3	3	25	3	3	4	4	5	4	4	3	30	111
SUJETO 44	4	4	3	3	4	3	3	3	27	4	3	5	4	4	3	4	3	30	5	4	2	3	4	3	5	4	30	4	5	5	4	4	4	3	5	34	121
SUJETO 45	4	4	4	4	4	5	5	4	34	3	3	3	5	4	4	4	3	29	4	5	4	2	4	3	4	3	29	3	5	4	5	4	4	3	4	32	124
SUJETO 46	3	4	4	4	4	4	5	3	31	4	5	5	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	2	4	4	4	30	4	4	5	5	4	4	4	4	34	129
SUJETO 47	3	4	4	5	5	4	4	3	32	4	4	5	5	3	4	4	4	33	3	5	3	4	4	4	3	3	29	3	4	5	4	5	4	4	3	32	126
SUJETO 48	4	4	4	4	4	4	5	3	32	4	4	4	3	3	4	3	3	28	5	3	3	4	4	4	5	5	33	5	5	5	4	5	4	3	5	36	129
SUJETO 49	4	3	4	4	4	4	4	4	31	3	4	4	5	4	3	3	5	31	3	5	4	3	3	3	3	3	27	3	4	5	5	4	4	5	3	33	122
SUJETO 50	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	3	3	3	3	3	3	3	25	4	3	3	3	3	3	4	3	26	2	5	3	3	3	5	5	4	30	114
SUJETO 51	3	3	4	5	4	5	4	4	32	3	3	3	4	3	3	4	5	28	5	4	3	3	3	5	2	3	28	3	3	3	3	5	2	4	3	26	114
SUJETO 52	4	3	3	3	4	3	3	3	26	3	4	5	3	4	3	4	3	29	3	3	4	3	4	3	3	4	27	4	5	5	4	4	4	3	3	32	114
SUJETO 53	5	3	3	5	4	4	4	5	33	3	3	3	3	4	5	4	3	28	3	3	4	2	3	5	3	4	27	4	3	2	3	3	3	3	3	24	112
SUJETO 54	3	3	5	3	4	3	3	4	28	3	3	5	5	4	3	3	4	30	3	5	4	3	3	4	3	3	28	3	4	5	5	4	4	4	3	32	118
SUJETO 55	5	4	5	3	4	4	5	4	34	3	4	3	3	3	4	5	5	30	3	3	3	4	5	4	3	3	28	3	5	4	5	5	4	5	3	34	126
SUJETO 56	4	3	4	4	4	4	4	4	31	4	3	4	3	3	3	4	3	27	4	3	3	3	4	3	4	4	28	4	4	5	5	5	4	3	4	34	120
SUJETO 57	5	3	3	3	5	4	4	3	30	3	3	5	4	4	4	3	4	30	3	4	4	4	3	4	3	4	29	4	4	5	4	5	5	4	3	34	123
SUJETO 58	3	5	4	5	3	4	3	3	30	4	4	5	3	3	5	3	3	30	5	3	3	5	3	3	5	5	32	5	5	4	5	5	5	3	5	37	129
SUJETO 59	4	4	3	3	5	3	3	3	28	3	5	5	4	4	3	4	3	31	3	4	4	3	4	3	3	4	28	4	5	5	5	4	4	3	3	33	120
SUJETO 60	5	5	3	3	3	5	4	4	32	4	3	3	3	4	4	4	4	29	3	3	4	4	4	3	4	29	4	4	5	5	4	4	4	3	33	123	
SUJETO 61	3	3	3	3	3	4	3	3	25	3	3	4	4	3	3	3	4	27	3	4	3	3	3	4	3	3	26	3	4	5	4	3	3	4	3	29	107
SUJETO 62	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3	3	3	4	3	3	4	3	26	2	4	3	3	4	3	2	3	24	3	3	4	4	4	4	3	2	27	102
SUJETO 63	3	3	3	3	3	2	3	3	23	4	4	4	3	4	3	3	3	28	3	3	4	3	3	3	3	4	26	4	3	4	5	5	3	3	3	30	107
SUJETO 64	3	3	4	4	3	3	2	2	24	4	4	4	3	4	3	3	3	28	3	3	4	3	3	3	3	3	25	3	3	4	4	5	4	3	3	29	106
SUJETO 65	3	3	3	3	3	2	4	4	25	2	2	4	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	5	4	4	4	3	3	29	101

SUJETO 66	3	3	3	3	4	3	3	3	25	3	3	3	3	2	3	3	3	23	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	5	4	4	3	3	3	3	28	99
SUJETO 67	3	4	3	3	3	4	3	3	26	3	3	3	4	2	3	3	3	24	3	4	2	3	3	3	3	3	24	3	5	4	4	4	3	3	3	29	103
SUJETO 68	2	2	1	2	2	2	1	2	14	1	2	2	2	1	2	2	2	14	2	2	2	3	1	2	2	1	15	3	3	3	4	3	4	5	3	28	71
SUJETO 69	4	4	3	3	2	3	4	3	26	3	3	4	3	3	3	4	4	27	4	3	3	5	4	4	4	4	31	4	3	3	3	4	4	4	4	29	113
SUJETO 70	5	3	3	4	4	3	4	4	30	4	4	3	4	3	3	3	4	28	2	4	3	3	3	4	2	5	26	5	4	5	4	5	5	4	2	34	118
SUJETO 71	3	4	3	4	4	3	3	4	28	4	3	4	4	3	3	3	4	28	3	4	3	3	3	4	4	4	28	3	4	4	4	5	5	4	3	32	116
SUJETO 72	4	4	4	3	3	3	4	3	28	3	3	4	4	3	4	3	4	28	3	4	3	4	3	4	3	3	27	3	5	4	4	3	4	4	3	30	113
SUJETO 73	4	5	3	5	3	3	4	4	31	4	4	3	4	3	3	3	3	27	2	2	3	2	4	4	2	4	23	4	2	3	2	3	5	3	5	27	108
SUJETO 74	4	4	3	4	3	4	4	4	30	4	3	4	5	5	3	3	3	30	3	5	5	3	4	3	3	3	29	3	3	3	4	3	4	3	3	26	115
SUJETO 75	4	3	4	4	3	3	3	4	28	4	4	4	4	3	3	3	4	29	4	4	3	3	3	4	4	3	28	2	3	3	5	4	4	4	4	29	114
SUJETO 76	5	3	3	4	3	4	3	3	28	3	3	3	3	3	3	4	3	25	3	3	3	3	4	3	3	5	27	5	2	3	3	2	4	3	3	25	105
SUJETO 77	3	3	4	3	4	3	3	3	26	3	4	4	3	3	3	4	3	27	4	3	3	3	4	3	4	5	29	5	3	4	4	5	4	3	4	32	114
SUJETO 78	3	3	4	4	4	4	3	3	28	3	3	3	4	3	3	3	3	25	4	4	3	3	3	3	4	4	28	4	4	4	4	4	3	3	4	30	111
SUJETO 79	3	3	3	3	3	3	3	3	24	1	2	1	2	2	2	2	2	14	3	3	2	3	3	3	3	3	23	1	2	1	2	2	1	2	1	12	73
SUJETO 80	3	3	3	3	3	4	4	3	26	4	3	3	4	3	3	3	3	26	4	4	3	3	3	3	3	3	26	3	4	4	5	4	4	3	4	31	109
SUJETO 81	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	4	2	2	3	3	3	22	3	2	2	3	3	3	3	3	22	3	4	3	4	4	3	3	3	27	95
SUJETO 82	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	2	3	23	3	4	4	3	4	4	3	3	28	99
SUJETO 83	3	3	2	2	3	2	2	3	20	3	3	3	2	2	2	2	3	20	3	2	2	2	2	3	3	5	22	5	4	4	4	3	3	3	3	29	91
SUJETO 84	3	4	4	4	4	3	3	4	29	4	4	4	4	3	3	4	4	30	3	4	3	3	4	4	3	4	28	5	5	4	5	4	4	4	3	34	121
SUJETO 85	4	3	4	4	3	4	4	4	30	3	3	3	4	5	3	4	5	30	3	4	5	3	3	3	3	3	27	3	4	5	4	5	4	5	3	33	120
SUJETO 86	3	2	3	2	3	2	2	3	20	2	3	3	3	2	2	3	3	21	3	3	2	2	3	3	3	3	22	3	3	3	3	4	4	3	3	26	89
SUJETO 87	4	4	3	3	3	5	5	3	30	3	3	2	4	3	4	4	3	26	4	4	3	4	4	3	4	3	29	3	4	4	4	4	5	3	4	31	116
SUJETO 88	2	4	3	5	3	3	3	4	27	3	3	4	4	3	3	3	4	27	4	4	3	3	3	3	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	32	114
SUJETO 89	3	3	3	3	4	3	4	4	27	4	3	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	4	3	4	26	4	3	4	5	5	3	3	3	30	108
SUJETO 90	4	3	3	3	3	3	3	4	26	3	3	4	3	3	4	3	3	26	4	3	3	3	3	3	4	3	26	3	4	4	4	4	5	3	4	31	109
SUJETO 91	4	3	4	4	4	4	4	4	31	4	3	3	4	5	3	4	4	30	3	4	3	3	4	4	3	3	27	3	4	5	4	4	4	4	3	31	119
SUJETO 92	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	4	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	4	5	4	3	3	3	28	101
SUJETO 93	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	2	2	3	22	4	3	3	3	2	3	4	3	25	3	4	4	4	4	3	3	4	29	100
SUJETO 94	4	4	5	4	4	4	4	4	33	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	3	31	3	4	5	5	5	5	4	4	35	130
SUJETO 95	4	4	4	3	4	4	4	3	30	3	4	3	3	4	4	4	4	29	3	3	4	3	4	4	3	3	27	3	4	5	5	4	4	4	3	32	118
SUJETO 96	3	3	3	2	2	2	2	3	20	2	1	2	1	2	1	2	2	13	2	1	2	1	2	2	1	13	3	3	3	4	4	3	2	2	2	24	70
SUJETO 97	2	3	2	3	3	3	2	3	21	2	2	4	3	3	2	3	2	22	2	3	3	2	3	3	2	2	20	2	4	4	3	4	2	3	2	24	87
SUJETO 98	2	3	3	3	3	3	3	2	22	3	3	3	3	3	2	3	2	22	4	3	3	2	3	2	4	2	23	2	3	4	4	3	4	2	4	26	93
SUJETO 99	3	3	4	3	4	3	4	3	27	3	4	4	4	3	2	4	4	28	3	4	3	2	4	4	3	4	27	4	4	4	4	5	5	4	3	33	115
SUJETO 100	3	2	2	3	3	3	3	2	21	2	3	3	3	2	3	3	3	22	2	3	2	3	3	3	3	3	22	2	3	3	3	3	3	3	2	22	87
SUJETO 101	3	3	3	3	3	4	3	3	25	3	3	3	3	2	3	4	4	25	3	3	2	3	4	4	3	3	25	4	4	4	4	3	3	4	3	29	104
SUJETO 102	4	3	3	3	5	4	3	4	29	4	3	3	5	4	4	3	3	29	3	5	4	4	3	3	3	3	28	4	4	4	4	4	4	3	3	30	116

SUJETO 103	1	2	1	2	2	2	1	2	13	3	3	3	2	3	2	3	3	22	1	2	3	2	2	2	2	1	15	3	3	2	1	2	3	3	3	20	70
SUJETO 104	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	4	2	3	5	4	3	28	4	2	3	5	4	3	4	2	27	4	4	4	4	4	5	3	4	32	111
SUJETO 105	3	3	3	3	2	3	3	3	23	3	2	3	3	3	2	3	2	21	2	3	3	2	3	2	3	4	22	4	3	3	4	4	3	2	2	25	91
SUJETO 106	3	2	3	3	3	3	3	2	22	3	3	3	3	3	2	4	4	25	2	3	3	2	4	3	2	2	21	2	4	3	5	4	3	4	2	27	95
SUJETO 107	3	3	2	2	4	2	3	2	21	2	2	1	2	3	3	2	2	17	3	2	1	2	1	2	3	3	17	2	1	2	4	2	1	2	1	15	70
SUJETO 108	4	4	3	2	2	4	3	3	25	3	3	3	3	2	4	3	3	24	3	3	2	4	3	3	3	3	24	3	4	5	4	3	3	3	3	28	101
SUJETO 109	3	3	2	3	4	3	3	3	24	3	3	3	2	3	3	3	4	24	3	2	3	3	3	4	3	4	25	4	3	5	4	4	3	4	3	30	103
SUJETO 110	4	4	4	3	4	4	5	3	31	3	3	3	3	3	2	4	4	25	5	3	3	2	4	4	5	5	31	5	5	4	4	4	4	4	5	35	122
SUJETO 111	4	4	3	4	4	4	3	3	29	3	4	5	5	4	4	4	2	31	2	5	4	4	4	3	2	4	28	4	5	4	5	5	4	2	2	31	119
SUJETO 112	3	3	3	3	3	3	3	2	23	3	3	4	3	3	3	4	5	28	2	3	3	3	4	4	2	3	24	3	5	5	4	3	3	5	2	30	105
SUJETO 113	3	4	3	3	3	2	3	3	24	3	3	4	3	2	3	2	3	23	3	3	2	3	2	3	3	4	23	4	3	3	4	3	5	3	3	28	98
SUJETO 114	1	1	2	1	2	2	2	2	13	2	3	2	1	2	2	2	2	16	2	2	2	2	1	2	2	3	16	4	3	5	3	4	3	3	3	28	73
SUJETO 115	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	2	4	3	3	3	3	24	3	3	2	3	3	3	3	3	23	4	4	5	3	4	3	3	3	29	100
SUJETO 116	3	4	3	3	3	3	3	2	24	3	3	3	3	3	2	2	3	22	3	3	3	2	2	3	3	3	22	3	3	3	4	4	3	3	3	26	94
SUJETO 117	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	4	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	2	23	2	3	3	4	4	4	3	3	26	98
SUJETO 118	3	3	3	4	3	3	2	3	24	2	4	3	2	2	3	3	3	22	2	3	3	3	3	3	3	4	24	4	4	4	3	3	4	3	2	27	97
SUJETO 119	3	4	3	3	3	4	4	3	27	2	2	4	3	3	3	3	4	24	2	3	3	3	4	4	3	4	26	4	4	4	4	5	4	4	2	31	108
SUJETO 120	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	4	3	4	4	3	3	27	98

Apéndice G. Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de spearman y prueba de hipótesis

El coeficiente r de Spearman puede variar de -1.00 a + 1.00	
De -0.91 a -1	correlación muy alta
De -0.71 a -0.90	correlación alta
De -0.41 a -0.70	correlación moderada
De -0.21 a -0.40	correlación baja
De 0 a -0.20	correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	correlación prácticamente nula
De + 0.21 a 0.40	correlación baja
De + 0.41 a 0.70	correlación moderada
De + 0.71 a 0.90	correlación alta
De + 0.91 a 1	correlación muy alta

Fuente: Bisquerra (2004), Metodología de la Investigación Educativa. Madrid, Trilla, p.212

PRUEBA DE HIPOTESIS

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Correlaciones

			Liderazgo_Transformacional (agrupado)	Gestión_administrativa (agrupado)
Rho de Spearman	Liderazgo_Transformacional (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,753**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Gestión_administrativa (agrupado)	N	120	120
		Coeficiente de correlación	,753**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL E INFLUENCIA IDEALIZADA

Correlaciones

			Liderazgo_Transformacional (agrupado)	Influencia_Idealizada (agrupado)
Rho de Spearman	Liderazgo_Transformacional (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,691**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Influencia_Idealizada (agrupado)	N	120	120
		Coeficiente de correlación	,691**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL

Correlaciones

			Liderazgo_Transformacional (agrupado)	Motivación_Inspiracional (agrupado)
Rho de Spearman	Liderazgo_Transformacional (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,813**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		120	120
	Motivación_Inspiracional (agrupado)	Coefficiente de correlación	,813**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		120	120	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y ESTIMULACIÓN INTELECTUAL

Correlaciones

			Liderazgo_Transformacional (agrupado)	Estimulación_Intelectual (agrupado)
Rho de Spearman	Liderazgo_Transformacional (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,633**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		120	120
	Estimulación_Intelectual (agrupado)	Coefficiente de correlación	,633**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		120	120	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA

Correlaciones

			Liderazgo_Transformacional (agrupado)	Consideración_Individualizada (agrupado)
Rho de Spearman	Liderazgo_Transformacional (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,613**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		120	120
	Consideración_Individualizada (agrupado)	Coefficiente de correlación	,613**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		120	120	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

ANALISIS DE CONFIABILIDAD

ALFA DEL CROMBACH

CUESTIONARIO 1

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	32

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	101,45	137,418	,563	,895
ITEM2	101,15	132,345	,651	,893
ITEM3	101,50	140,368	,543	,896
ITEM4	101,45	141,734	,301	,899
ITEM5	101,30	142,011	,351	,898
ITEM6	101,20	136,168	,438	,897
ITEM7	101,25	138,092	,547	,895
ITEM8	101,15	138,134	,544	,895
ITEM9	101,25	132,303	,578	,894
ITEM10	101,00	136,842	,448	,897
ITEM11	101,30	141,589	,382	,898
ITEM12	101,20	140,274	,362	,898
ITEM13	101,45	137,839	,609	,895
ITEM14	101,60	138,779	,478	,896
ITEM15	101,45	136,576	,469	,897
ITEM16	101,65	136,450	,584	,894
ITEM17	101,25	141,461	,386	,898
ITEM18	101,35	140,345	,331	,899
ITEM19	101,35	137,608	,439	,897
ITEM20	101,40	137,516	,543	,895
ITEM21	101,75	138,513	,387	,898
ITEM22	101,65	141,924	,243	,901
ITEM23	101,30	138,853	,448	,897
ITEM24	101,20	137,011	,500	,896
ITEM25	101,70	136,642	,404	,898
ITEM26	101,40	138,042	,423	,897
ITEM27	101,35	141,082	,367	,898
ITEM28	101,85	138,871	,510	,896
ITEM29	101,65	145,503	,104	,902
ITEM30	101,75	140,408	,555	,896
ITEM31	101,60	140,989	,393	,898
ITEM32	101,80	138,589	,555	,895

ANALISIS DE CONFIABILIDAD

ALFA DEL CROMBACH

CUESTIONARIO 2

GESTION ADMINISTRATIVA

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,840	32

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	112,55	77,734	,128	,841
ITEM2	112,50	74,684	,521	,832
ITEM3	112,50	72,474	,787	,826
ITEM4	112,50	71,842	,620	,827
ITEM5	112,30	72,958	,583	,829
ITEM6	112,40	75,411	,245	,839
ITEM7	112,40	70,253	,638	,825
ITEM8	112,85	78,134	,106	,841
ITEM9	112,70	74,747	,514	,832
ITEM10	112,35	75,292	,260	,838
ITEM11	112,35	73,397	,404	,833
ITEM12	112,35	76,976	,135	,843
ITEM13	112,60	78,568	,049	,843
ITEM14	112,60	75,516	,339	,835
ITEM15	112,60	76,568	,293	,837
ITEM16	112,65	75,082	,383	,834
ITEM17	112,55	72,261	,513	,830
ITEM18	112,50	72,158	,435	,832
ITEM19	113,00	74,737	,301	,837
ITEM20	112,65	78,661	,027	,845
ITEM21	112,75	76,934	,212	,839
ITEM22	112,80	77,642	,148	,840
ITEM23	112,60	72,779	,470	,831
ITEM24	112,70	77,168	,112	,844
ITEM25	112,50	77,842	,079	,844
ITEM26	111,80	74,379	,360	,835
ITEM27	111,85	72,345	,618	,827
ITEM28	111,95	73,524	,477	,831
ITEM29	112,00	74,526	,409	,833
ITEM30	112,15	76,239	,332	,836
ITEM31	112,55	75,629	,282	,837
ITEM32	112,55	72,261	,513	,830

Apéndice. H Artículo científico

1. Título:

Liderazgo Transformacional y la Gestión Administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – LIMA, 2016

2. Autor:

Villalobos Cerna Salomón José

3. Resumen

La presente investigación, tuvo como objetivo general el determinar qué relación existe entre liderazgo transformacional y gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016; la población estuvo constituido por 175 personal Administrativos, en los cuales se ha empleado las variables: Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa.

La investigación es de tipo básica, de nivel descriptivo; presenta un diseño no experimental de tipo transversal – correlacional.,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 tiene relación significativa con la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.

Keywords: leadership transformational and management administrative

4. Palabras clave:

Liderazgo Transformacional, 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 Hospital Sergio Bernales-Lima, 2016; the population was constituted by

175 *personal* administrative, in which is has employed them variables: leadership transformational and management administrative.

The research is basic, descriptive level type; presents a design not experimental of type cross-correlational., 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 Hospital Sergio Bernales - Lima, 2016.

6. **Keywords** : leadership transformational and management administrative

7. INTRODUCCION

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.

8. 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, transversal.

La población está conformada por 175 personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016. y la muestra está compuesta por 120 personal administrativo. Se utilizó el muestreo 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 evaluar el Liderazgo transformacional con relación a la Gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.

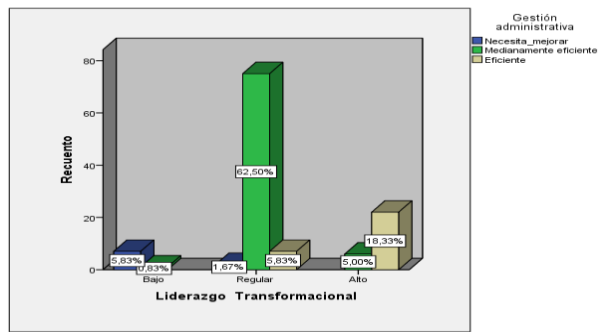
9. RESULTADOS

Tabla 7

Liderazgo Transformacional y gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016.

		Gestión administrativa			Total
		Necesita mejorar	Medianamente eficiente	Eficiente	
Liderazgo Transformacional	Bajo	7 5,8%	1 ,8%	0 0,0%	8 6,7%
	Regular	2 1,7%	75 62,5%	7 5,8%	84 70,0%
	Alto	0 0,0%	6 5,0%	22 18,3%	28 23,3%
Total		9 7,5%	82 68,3%	29 24,2%	120 100,0%

Fuente: Cuestionario de liderazgo transformacional y gestión administrativa.

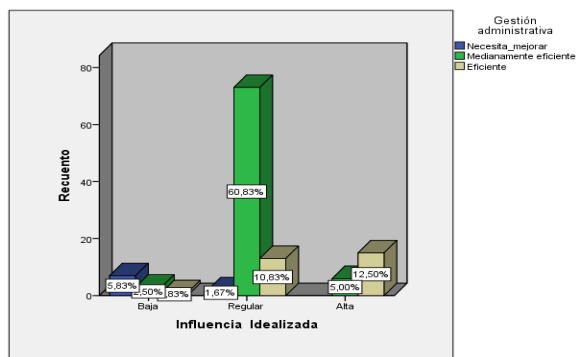


Liderazgo transformacional y gestión administrativa.

Observamos que cuando el liderazgo transformacional se encuentra en un nivel bajo, la gestión administrativa necesita mejorar en 5,8% y es medianamente eficiente en 0,8%, así también, cuando el liderazgo transformacional se encuentra en un nivel regular, la gestión administrativa necesita mejorar en 1,7%, es medianamente eficiente en un 62,5% y es eficiente en 5,8%. Así mismo, cuando el liderazgo transformacional se encuentra en un nivel alto, la gestión administrativa es medianamente eficiente en un 5,0% y es eficiente en 18,3%.

Tabla 8

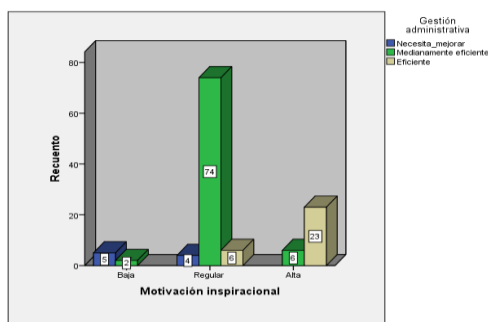
Influencia Idealizada y la gestión administrativa



Observamos que cuando la influencia idealizada se encuentra en un nivel bajo, la gestión administrativa necesita mejorar en 5,8%, medianamente eficiente en 2,5% y es eficiente en 0,8%, así también, cuando la influencia idealizada se encuentra en un nivel regular, la gestión administrativa necesita mejorar en 1,7%, es medianamente eficiente en un 60,8% y es eficiente en 10,8%. Por otro lado, cuando la influencia idealizada se encuentra en un nivel alto, la gestión administrativa es medianamente eficiente en un 5,0% y es eficiente en 12,5%.

Tabla 9

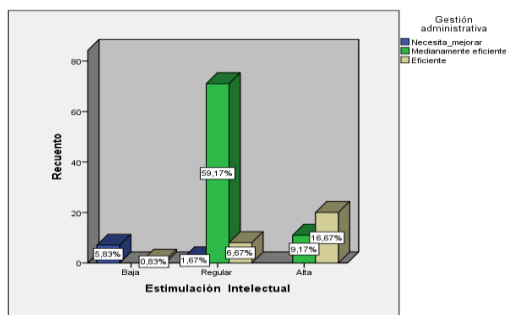
Motivación Inspiracional y la gestión administrativa



Observamos que cuando motivación inspiracional se encuentra en un nivel bajo, la gestión administrativa necesita mejorar en 4,2% y es medianamente eficiente en 1,7%, así también, cuando la motivación inspiracional se encuentra en un nivel regular, la gestión administrativa necesita mejorar en 3,3%, es medianamente eficiente en un 61,7% y es eficiente en 5,0%. Por otro lado, cuando la motivación inspiracional se encuentra en un nivel alto, la gestión administrativa es medianamente eficiente en un 5,0% y es eficiente en 19,2%.

Tabla 10

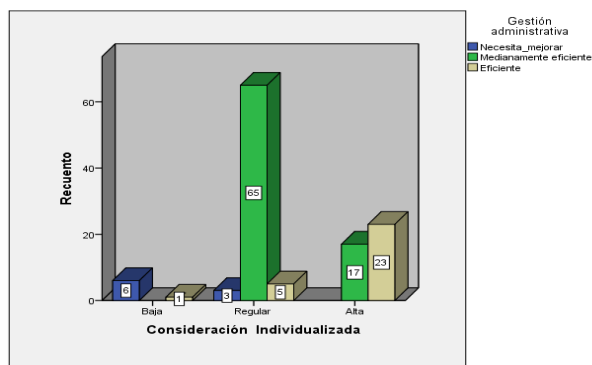
Estimulación Intelectual y la gestión administrativa



Observamos que cuando la estimulación intelectual se encuentra en un nivel bajo, la gestión administrativa necesita mejorar en 5,8% y es eficiente en 0,8%, así también, cuando la estimulación intelectual se encuentra en un nivel regular, la gestión administrativa necesita mejorar en 1,7%, es medianamente eficiente en un 59,2% y es eficiente en 6,7%. Por otro lado, cuando la estimulación intelectual se encuentra en un nivel alto, la gestión administrativa es medianamente eficiente en un 9,2% y es eficiente en 16,7%.

Tabla 11

Consideración Individualizada y la gestión administrativa



Observamos que cuando la consideración individualizada se encuentra en un nivel bajo, la gestión administrativa necesita mejorar en 5,0% y es eficiente en 0,8%, así también, cuando la consideración individualizada se encuentra en un nivel regular, la gestión administrativa necesita mejorar en 2,5%, es medianamente eficiente en un 54,2% y es eficiente en 4,2%. Por otro lado, cuando la consideración individualizada se encuentra en un nivel alto, la gestión administrativa es medianamente eficiente en un 14,2% y es eficiente en 19,2%.

10. DISCUSIÓN

De los hallazgos respecto del objetivo general con variables de estudios liderazgo transformacional y gestión administrativa, resultaron ser estadísticamente significativas con el valor de $p = 0,000 < 0,05$ de significancia bilateral alta ; además el valor positivo de Rho de Spearman es 0,717, nos indica que existe una relación directa entre variables con un nivel de correlación alta, por consiguientes aseveramos que existe relación significativa directa entre Liderazgo Transformacional y gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016, esta relación de variables se corrobora cuando el 62,5% manifiesta, que cuando la gestión administrativa se considera regular, el liderazgo transformacional es regular. Además, el 18,3% considera, que cuando la gestión administrativa es eficiente, el liderazgo transformacional también es alto.

Los resultados de nuestra investigación guardan similitudes con la investigación realizada por Garate (2014), en la tesis de Magister “Liderazgo Transformacional y el Desarrollo Organizacional en Opinión de los Servidores Públicos del Gobierno Regional de Tacna-2014, la conclusión a que se llegó en la investigación fue que existe relación significativa entre Liderazgo Transformacional y el Desarrollo Organizacional en Opinión de los Servidores Públicos del Gobierno Regional de Tacna-2014, en tal sentido esta investigación tomo como variable al liderazgo transformacional que es nuestra variable de estudio confrontándola con el desarrollo organizacional, este variable es un factor que interviene en la gestión administrativa, en consecuencia sus resultados son válidos y se pueden contrastar con los nuestros.

Observamos que esta investigación en su diseño y resultados muestra similitudes con nuestra investigación corroborando y reafirmando nuestros resultados. Atendiendo a los resultados obtenidos consideramos que nuestra investigación tiene la rigurosidad científica y consistencia lógica.

11. CONCLUSIONES

- La presente investigación verifica que existe relación significativa entre liderazgo transformacional y gestión administrativa; teniendo como valor de correlación Rho Spearman de 0,753, que nos indica una alta relación entre las variables.
- La presente investigación verifica que existe relación significativa entre Influencia Idealizada y la gestión administrativa; teniendo como valor de correlación Rho Spearman de 0,691, que nos indica una moderada relación entre las variables.
- La presente investigación verifica que existe relación significativa entre motivación inspiracional y la gestión administrativa; teniendo como valor de correlación Rho Spearman de 0,813, que nos indica una alta relación entre las variables.
- La presente investigación verifica que existe relación significativa entre estimulación intelectual y la gestión administrativa; teniendo como valor de correlación Rho Spearman de 0,633, que nos indica una moderada relación entre las variables.
- La presente investigación verifica que existe relación significativa entre consideración individualizada y la gestión administrativa; teniendo como valor de correlación Rho Spearman de 0,613, que nos indica una moderada relación entre las variables.

12. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Amaru. A, (2009). *Fundamentos de Administración Teoría general y proceso administrativo (1ra. Ed.)*, México.
- Arbaiza (2010). *Comportamiento Organizacional bases y fundamentos ESAN*
- Arias (2014) en la tesis de Magister “*La Gestión Administrativa y su Impacto en la Rentabilidad Financiera de la Empresa seismiccorp service s.a*”,
- Ávila, C., (2010). *Conceptos básicos de estadística*. Recuperado de: <http://es.slideshare.net/gomedin57/07-estadistica-basica#>
- Ayoub, J., (2011). *Estilos de Liderazgo y su influencia en la administración pública mexicana, (1ra. Ed.)*, México.

- Bracho, O y García, J. (2013) *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales UNIVERSIDAD Rafael Beloso Chacín Some Theoretical Considerations About Transformational Leadership*.
- Chiavenato (2009). *Comportamiento Organizacional La dinámica del Éxito en las Organizaciones. (2da. Ed.)*, México.
- Chiavenato (2008). *Introducción a la teoría general de la administración. (2da. Ed.)*, México.
- Cerdán (2014) "Gestión Administrativa y la Motivación Laboral en el Reniec-Lima, 2014" *Universidad César Vallejo*
- Carro, F. Caló, A. (2012). *La administración científica de frederick W. Taylor: una lectura contextualizada. Argentina: Universidad Nacional del Sur. Recuperado de:*
<http://jornadassociologia.fahce.unlp.edu.ar/actas/Carro.pdf>
- Cruz, V, Salanova M. y Martínez, I. (2012). *Revista de Psicología Social, 2013, Recuperado de:* https://www.researchgate.net/publication/275210063_Liderazgo_transformacional_y_desempeno_grupal_unidos_por_el_engagement_grupal
- Ipinza (2010) *Liderazgo y atributos gerenciales*.
- Duran(2014) "Clima Organizacional y Liderazgo Transformacional Directivo según Trabajadores del Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual, 2014" *Universidad César Vallejo*.
- Franklin / Krieger (2011) *Comportamiento Organizacional Enfoque para América Latina (1ra. Ed.)*, México.
- Gallegos (2014) "Gestión administrativa y la Ejecución Presupuestal en el Instituto Nacional de Oftalmología. Cercado de Lima, 2014" *Universidad César Vallejo*.
- Garate (2014), *Liderazgo Transformacional y el Desarrollo Organizacional en Opinión de los Servidores Públicos del Gobierno Regional de Tacna- 2014 "Universidad César Vallejo*.
- Hellriegel - Slocum (2009) *Comportamiento Organizacional (12va. Ed.)*, México
- Hellriegel - Slocum (2009) *Enfoque basado en competencias (11va. Ed.)*, México *Learning*.
- Hellriegel, Jackson. S, Slocum. J (2008) *Administración un enfoque basado en competencias (11va. Ed.)*, México *Learning*.

- Iñiguez y Villacrés (2012) *“Evaluación de la Gestión Administrativa de las Universidades Categoría “B” de Guayaquil y propuesta de Plan Mejoras de los Procesos para elevar los Niveles de Satisfacción -2012”*.
- Ivancevich, Konopaske, Matteson (2012), *Comportamiento Organizacional Séptima Edición*.
- Lussier - Achua (2011) *Liderazgo teoría aplicación y desarrollo de habilidades*
- Luthans (2008) *Comportamiento Organizacional undécima Edición*.
- Moorhead (2010) *Comportamiento Organizacional (9va. Ed.)*, México
- Mendoza (2014) *“Relación de Liderazgo Transformacional y la Gestión Administrativa de la Dirección de Información de la Marina, 2014”*.
Universidad César Vallejo.
- Moreira (2010) *“Liderazgo Transformacional y Género en Organizaciones Militares*.
- Nelson /Quick (2013) *Comportamiento Organizacional (3ra. Ed.)*, México
- Obrien (2014) *“Gestión Administrativa y la Calidad de Servicio según los Trabajadores del Instituto Metropolitano de Planificación Lima -2014”*
Universidad César Vallejo.
- Pasapera Nilda (2014) *Comportamiento Organizacional (4ta. Ed.)*, México
- Rodríguez (2010) *“El Liderazgo Transformacional como Antecedente de la Empleabilidad: Su Influencia en el Rendimiento Individual”*, de la
Universidad de Valencia,
- Slocum (2009) *Comportamiento Organizacional (12va. Ed.)*, México
- Salas (2013) *“Estudio sobre Liderazgo Transformacional, Capacidad de Aprendizaje Organizativo y Felicidad en el Trabajo”* de la *Universidad de Valencia- España*.
- Robbins y Judge (2013) *Comportamiento Organizacional (15va. Ed.)*
- Velázquez (2002) *“Manual de Planeación y Gestión Administrativa para el Diseño y Desarrollo de Templos Católicos en la Diócesis de Coatzacoalcos”*
- Velásquez, L. (2006). *Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo*. España.
Editorial Ideas Propias.