

# Gestión Administrativa y el Liderazgo Transformacional en los Colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021

*por* Randi Norvil Castro Espinoza

---

**Fecha de entrega:** 28-oct-2022 12:24a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 1937590203

**Nombre del archivo:** ESPINOZA\_RANDI\_NORVIL\_Y\_HUAYTA\_LIZANO\_JOSE\_LUIS\_\_FCAC\_2022.docx (2.52M)

**Total de palabras:** 23627

**Total de caracteres:** 106684

<sup>5</sup>  
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administracion y Sistemas



**UPLA**  
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

## TESIS

Gestión Administrativa y el Liderazgo Transformacional en los

Colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en  
Administracion

Autor : Bachiller Randi Norvil Castro Espinoza  
Bachiller Jose Luis Huayta Lizano

Asesor : Mtro. Vásquez Ramírez Michael Raiser

<sup>4</sup>  
Línea de Investigación : Ciencias Empresariales y Gestión de Los  
Recursos

Fecha de Inicio y Culminación : 07.10.2021 al 06.10.2022

Huancayo – Perú

2022

**HOJA DE APROBACIÓN DE LOS JURADOS**  
**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

**TESIS**

“Gestión Administrativa y el Liderazgo Transformacional en los Colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021”

**PRESENTADO POR:**

Bachiller Randi Norvil Castro Espinoza

<sup>1</sup> Bachiller Jose Luis Huayta Lizano

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE:**

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y SISTEMAS**

APROBADA **POR** EL SIGUIENTE JURADO:

**PRESIDENTE** : \_\_\_\_\_

**PRIMER MIEMBRO** : \_\_\_\_\_

**SEGUNDO MIEMBRO** : \_\_\_\_\_

**TERCER MIEMBRO** : \_\_\_\_\_

**Huancayo, ... De..... del 2022**

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables  
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



**TESIS**

“Gestión Administrativa y el Liderazgo Transformacional en los  
Colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021”

<sup>1</sup>  
Para Optar : Título Profesional de Licenciado en  
Administración

Autor : Bachiller Randi Norvil Castro Espinoza  
Bachiller Jose Luis Huayta Lizano

Asesor : Mtro. Michael Raiser Vásquez Ramírez

<sup>4</sup>  
Línea de Investigación : Ciencias Empresariales y Gestión de Los  
Recursos

Fecha de Inicio y Culminación : 07.10.2021 al 06.10.2022

Huancayo – Perú

2022

**ASESOR:**

Mtro. Vásquez Ramírez Michael Raiser

**DEDICATORIA:**

A mi familia quienes estuvieron  
presentes en los mejores momentos de nuestro  
crecimiento personal y profesional.

Los Autores

### **AGRADECIMIENTO**

Por todo ese esfuerzo en asesorarnos en nuestra tesis a nuestro asesor, a nuestra alma mater por lo que representa y a todas aquellas personas que nos permitieron realizar nuestra tesis.

Randi y Jose

## CONTENIDO

CARATULA.....	i
HOJA DE APROBACIÓN DE LOS JURADOS .....	ii
FALSA PORTADA .....	iii
ASESOR: .....	iv
DEDICATORIA: .....	v
AGRADECIMIENTO .....	vi
CONTENIDO .....	vii
CONTENIDO DE TABLAS .....	xi
CONTENIDO DE FIGURAS.....	xii
RESUMEN .....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
INTRODUCCIÓN .....	xv
CAPÍTULO I .....	16
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	16
1.1.-Descripción de la Realidad Problemática.....	16
1.2.-Delimitación del Problema .....	19
1.2.1.-Delimitación Espacial.....	19
1.2.2.-Delimitación Temporal.....	19
1.2.3.-Delimitación Conceptual o Temática .....	19



1.3.-Formulación del Problema.....	19
1.3.1.-Problema General .....	19
1.3.2.-Problemas Específicos .....	19
1.4.-Justificación .....	20
1.4.1.-Social .....	20
1.4.2.-Teórica .....	20
1.4.3.-Metodológica .....	20
1.5.-Objetivos.....	21
1.5.1.-Objetivo General.....	21
1.5.2.-Objetivos Específicos .....	21
CAPÍTULO II .....	22
MARCO TEÓRICO.....	22
2.1.-Antecedentes.....	22
2.1.1.-Antecedentes nacionales .....	22
2.1.2.-Antecedentes Internacionales .....	27
2.2.-Bases Teóricas o Científicas.....	32
2.2.1.-Gestión Administrativa .....	32
2.2.1.1.-Definición de Gestión Administrativa.....	32
2.2.1.2.-Dimensiones de la Gestión Administrativa.....	33
2.2.2.-Liderazgo Transformacional.....	34
2.2.2.1.-Definición de Liderazgo Transformacional.....	34
2.2.2.2.-Características del Liderazgo Transformacional.....	35
2.2.2.3.-Dimensiones del Liderazgo Transformacional.....	36
2.3.-Marco Conceptual.....	37
2.3.1.-Marco Conceptual de Variables .....	37

2.3.1.1.-Variable Gestión Administrativa .....	37
2.3.1.2.-Variable Liderazgo Transformacional .....	38
<b>2</b> 2.3.1.-Marco Conceptual de Dimensiones .....	38
<b>CAPÍTULO III</b> .....	40
<b>HIPÓTESIS</b> .....	40
3.1.-Hipótesis General .....	40
3.2.-Hipótesis Específicas .....	40
3.3.-Variables .....	41
3.3.1.-Definición Conceptual .....	41
3.3.2.-Operacionalización .....	41
<b>CAPÍTULO IV</b> .....	43
<b>METODOLOGÍA</b> .....	43
4.1.-Método de Investigación .....	43
4.1.1.-Método Universal .....	43
4.1.2.-Método General .....	44
4.1.3.-Métodos Específicos .....	44
4.2.-Tipo de Investigación .....	44
4.3.-Nivel de Investigación .....	45
4.4.-Diseño de la Investigación .....	45
4.5.-Población y Muestra .....	46
<b>2</b> 4.5.1.-Población .....	46
4.5.2.-Muestra .....	46
4.6.-Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	47
4.6.1.-Técnicas de Recolección de Datos .....	47
4.6.2.-Instrumentos de Recolección de Datos .....	47

	x
<b>1</b> 4.7.-Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	48
4.8.-Aspectos éticos de la Investigación .....	48
<b>CAPÍTULO V</b> .....	50
<b>RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	50
<b>1</b> 5.1.-Descripción de Resultados .....	50
5.2.-Contraste de Hipótesis .....	61
<b>ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b> .....	68
<b>CONCLUSIONES</b> .....	71
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	72
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	73
<b>ANEXOS</b> .....	78
Anexo 1: Matriz de Consistencia .....	79
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables .....	80
Anexo 3: Matriz de Operacionalización del Instrumento .....	81
Anexo 4: Instrumento de Investigación .....	82
Anexo 5: Constancia de su Aplicación .....	84
Anexo 6: Confiabilidad y Validez del Instrumento .....	85
Anexo 7: Data de Procesamiento de Datos .....	92
Anexo 8: Consentimiento Informado .....	97
Anexo 9: Fotos de la Aplicación del Instrumento .....	99

### CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1.Cantidad de colaboradores de la Red de Salud Satipo.....	46
Tabla 2.Muestra de colaboradores de la Red de Salud Satipo.....	47
<sup>3</sup> Tabla 3.Resultados porcentuales de la variable I: Gestión Administrativa .....	50
Tabla 4.Resultados porcentuales de la variable I dimensión 1: Planificación .....	51
<sup>4</sup> Tabla 5.Resultados porcentuales de la variable I dimensión 2: Organización .....	52
<sup>4</sup> Tabla 6.Resultados porcentuales de la variable I dimensión 3: Dirección .....	53
<sup>4</sup> Tabla 7.Resultados porcentuales de la variable I dimensión 4: Control .....	54
<sup>4</sup> Tabla 8.Resultados porcentuales de la variable II: Liderazgo Transformacional.....	<sup>4</sup> 56
Tabla 9.Resultados porcentuales de la variable II dimensión 1: Consideración Individualizada .....	<sup>4</sup> 57
Tabla 10.Resultados porcentuales de la variable II dimensión 2: Estimulación Intelectual ...	<sup>4</sup> 58
Tabla 11.Resultados porcentuales de la variable II dimensión 3: Motivación Inspiracional ..	<sup>4</sup> 59
Tabla 12.Resultados porcentuales de la variable II dimensión 4: Influencia Idealizada .....	60
<sup>1</sup> Tabla 13.Correlación de hipótesis general.....	61
Tabla 14.Hipótesis Especifica Uno.....	62
Tabla 15.Correlación Hipótesis Dos .....	64
Tabla 16.Correlación Hipótesis Tres .....	65
Tabla 17.Correlación Hipótesis Cuatro.....	66

**CONTENIDO DE FIGURAS**

Figura 1. Resultados porcentuales de la variable I: Gestión Administrativa .....	51
Figura 2. Resultados porcentuales de la variable I dimensión 1: Planificación .....	52
Figura 3. Resultados porcentuales de la variable I dimensión 2: Organización .....	53
Figura 4. Resultados porcentuales de la variable I dimensión 3: Dirección .....	54
Figura 5. Resultados porcentuales de la variable I dimensión 4: Control .....	55
Figura 6. Resultados porcentuales de la variable II: Liderazgo Transformacional .....	56
Figura 7. Resultados porcentuales de la variable II dimensión 1: Consideración Individualizada .....	57
Figura 8. Resultados porcentuales de la variable II dimensión 2: Estimulación Intelectual ...	58
Figura 9. Resultados porcentuales de la variable II dimensión 3: Motivación Inspiracional ...	59
Figura 10. Resultados porcentuales de la variable II dimensión 4: Influencia Idealizada .....	60

## RESUMEN

La presente investigación intitulada: “Gestión Administrativa y el Liderazgo Transformacional en los Colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021”. Planteo como problema ¿Cuál es la relación que se da entre la Gestión Administrativa y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021?, siendo el objetivo Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021. La metodología que se utilizó fue de tipo de investigación básica, nivel de la investigación descriptivo correlacional, método de la investigación método científico, diseño de la investigación no experimental - Transversal – Descriptivo Correlacional. De acuerdo con el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es 0.524 y de acuerdo al baremo de correlación nos indica que existe una correlación positiva media. Por ello se acepta la hipótesis general: Existe una relación significativa entre la Gestión Administrativa y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021. Se sugiere tener líderes transformadores, que incentiven la colaboración de los trabajadores, para que realicen sus tareas y roles de la mejor manera, además que les brinden mutua ayuda, para que unan fuerzas entre todos y logren cumplir los objetivos trazados.

Palabras clave: Gestión Administrativa, planificación, organización, dirección, control, liderazgo transformacional, consideración individualizada, estimulación intelectual, motivación inspiracional e influencia idealizada.

### **ABSTRACT**

The present investigation entitled: "Administrative Management and Transformational Leadership in the Collaborators of the Satipo 2021 Health Network". I pose as a problem what is the relationship between Administrative Management and Transformational Leadership in the collaborators of the Satipo 2021 Health Network?, the objective being to determine the relationship between Administrative Management and Transformational Leadership in the collaborators of the Satipo 2021 Health Network. Satipo Health Network 2021. The methodology used was basic research type, correlational descriptive research level, scientific method research method, non-experimental research design - Transversal - Correlational Descriptive. According to the Spearman's Rho Correlation Coefficient, it is 0.524 and according to the correlation scale, it indicates that there is an average positive correlation. For this reason, the general hypothesis is accepted: There is a significant relationship between Administrative Management and Transformational Leadership in the collaborators of the Satipo 2021 Health Network. It is suggested to have transformative leaders, who encourage the collaboration of workers, so that they carry out their tasks. and roles in the best way, in addition to providing them with mutual help, so that they all join forces and achieve the objectives set.

Keywords: Administrative Management, planning, organization, direction, control, transformational leadership, individualized consideration, intellectual stimulation, inspirational motivation and idealized influence.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación centra sus esfuerzos en revisar <sup>1</sup> las bases teóricas que nacen de las variables en estudio para ello se formuló <sup>3</sup> el siguiente objetivo Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021, para lo cual se planteó como una investigación Basica, <sup>2</sup> utilizando los métodos deductivo e inductivo, como también el histórico, comparativo y estadísticos, por su naturales es una investigación no experimental, de corte transversal descriptivo y correlacional, gracias a estos elementos ayudara a demostrar nuestras hipótesis para por medio del análisis de los datos recolectados nos permita obtener unas conclusiones certeras.

Durante el desarrollo de la tesis nosotros elaboramos respetando la estructura proporcionada por la universidad para su entendimiento donde estructuro por capitulos siendo el CAPITULO I donde describimos la formulacion de los problemas, el CAPITULO II pudimos aportar con la descripcion del marco teorico, durante el CAPITULO III se menciona las hipotesis seguidamente en el CAPITULO IV se pudo evidencia la metodologia planteada, siguiendo el CAPITULO V donde veremos los principales resultados del trabajo, aterrizando <sup>1</sup> en el analisis y discusion de resultados que permitio plantear las conclusiones y recomendaciones, por ultimo se estructuro la bibliografia terminando en la indexacion de los anexos que exige la institucion para tener un producto exitoso.



## **1** **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1.-Descripción de la Realidad Problemática**

**4**  
Casco et al. (2017) definen a la gestión administrativa como las acciones emprendidas por un directivo para garantizar la productividad y la eficiencia dentro de un establecimiento. Es una serie de medidas adoptadas por un directivo para hacer avanzar los objetivos de la empresa mediante la realización de las distintas tareas asociadas al proceso de gestión (p. 9). En la misma línea, Raffino (2020) es lo que hace la gente para dirigir un negocio de forma eficiente, dividiendo su tiempo y aprovechando al máximo sus recursos (p.1). En su investigación los autores demuestran que tener una buena planificación que permita enfocarse en los objetivos genera una buena gestión administrativa, permitiendo el desarrollo empresarial y un uso adecuado del talento humano.

El liderazgo transformacional se está conceptualizando bajo una tipología de liderazgo en función de:

Crea un cambio valioso y positivo en los seguidores. Un líder transformacional se centra en "transformar" a otros; para auxiliar solidariamente, a mirar por los demás, a estar alentando y armonioso, y para mirar hacia fuera para la organización como un

todo. En este sentido, el líder aumenta la motivación, la moral y el rendimiento de su grupo de seguidores. (Calderón, 2017, p. 21). De lo expresado en el párrafo, el autor señala que el liderazgo transformacional es un tipo de liderazgo en donde el líder y seguidores se ayudan mutuamente

En los últimos años en Europa están poniendo en frente la digitalización de la gestión empresarial, orientándose a mejorar la innovación en sus procesos; para lograr ello existe una colaboración responsable de parte de las empresas, universidades y centros de <sup>4</sup> investigación. González et al. (2020) menciona que la gestión administrativa ha sido una piedra angular de la administración y un rasgo unificador y sistémico en el desarrollo empresarial, económico, social y tecnológico del planeta en los últimos siglos y, en particular, en las últimas décadas (p. 2). En Ecuador los procesos administrativos de las empresas, carecen de precisión técnica y científica, limitando su gestión administrativa y, por ende, no llegando a cumplir cada objetivo del organismo; así mismo, los autores manifiestan que los modelos de gestión administrativa aplicados a las empresas de Ecuador presentan deficiencias las cuales obstaculizan el desarrollo empresarial en el país.

Las microempresas colombianas tienen un problema fuerte, la cual tiene que ver con su corta duración, según estudios en el país las microempresas tienen un ciclo de vida de aproximadamente 12 años y uno de los factores que conlleva a esto es que no siguen un proceso administrativo correcto. Según Mendoza (2017) la gestión desde una perspectiva sistémica se consigue cuando las cuatro tareas clásicas de gestión planificación, organización, dirección y control, se llevan a cabo como parte de la práctica administrativa habitual.” (p.6). Las microempresas ecuatorianas innovadoras cumplen un papel importante en la sociedad, ya que mejora el modelo de negocio empresarial, realizando cambios en su organización, innovando su proceso productivo y/o tecnológico y esto los hace más eficientes y les ayuda a posicionarse en el mercado.

En una encuesta elaborada por Aptitus determinaron que el 55% de colaboradores de las empresas peruanas considera que sus superiores son buenos líderes, también determinaron que el 64% de los colaboradores se siente valorado por sus superiores quienes les brindan soporte y motivación para que ejecuten sus labores correctamente, el 71% de los colaboradores sienten que sus comentarios son tomados en cuenta. Bajaña (2019) sostiene que el liderazgo transformador y la administración deben ir de la mano en toda organización, ya que ello permitirá la interacción e integración con los usuarios de la institución, lo cual logre generar una adecuada gestión y fomento protagónico del liderazgo democrático. De lo expresado por el autor, la gestión administrativa y el liderazgo transformacional debe tener una relación muy fuerte, ya que con ello se logrará integrar a los miembros de una organización, creando así una adecuada gestión por las autoridades, fomentando el liderazgo, identificándose con los problemas de su organización y brindando un servicio de calidad a los demás.

Muchas empresas de la zona de Junin reconocen la importancia de retener a los clientes fieles concentrándose en satisfacer sus deseos y necesidades. Ureña (2015) menciona que la administración de una empresa tiene una relación directa con la calidad de sus operaciones y la productividad de sus trabajadores, y que un mayor nivel de gestión conduce a mayores resultados. Actualmente las empresas de la región ya no sólo se enfocan a cómo dirigir y administrar todos sus recursos, sino también le están prestando mayor atención al servicio al cliente debido a que la competencia en cualquier rubro es fuerte.

La presente investigación se realizará en la red de salud Satipo, que está ubicada en el departamento de Junin, los usuarios involucrados en la presente investigación serán todos los colaboradores que están adscritos a la institución, por lo que se busca describir y analizar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y el liderazgo transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2020.

La Red de Salud Satipo es una institución pública que brinda prestaciones de salud a toda la población satipeña, la principal dificultad que deriva el tema en investigación es que los rumbos de la organización han sido dirigidos por muchos años por directivos que muchas veces no tenían el conocimiento suficiente en temas de gestión y liderazgo; estas causas produjeron que en la institución no se siga un modelo correcto de gestión administrativa.

Debido a ello el presente trabajo busca proponer alternativas de solución en donde en la institución se mejore el manejo del liderazgo transformacional, repercutiendo así en la mejora de la gestión administrativa.

## **1.2.-Delimitación del Problema**

### **1.2.1.-Delimitación Espacial**

El presente trabajo de investigación está circunscrita dentro de la unidad de análisis denominada red de salud Satipo.

### **1.2.2.-Delimitación Temporal**

De acuerdo a la investigación esta se realizara en el periodo 2021, mientras la información histórica institucional estará obtenida preferentemente a partir del año 2017.

### **1.2.3.-Delimitación Conceptual o Temática**

Dada las características propias del trabajo deberá estar supeditada a toda evidencia bibliográfica que se pueda obtener en referencia a las variables de estudio de la presente tesis.

## **1.3.-Formulación del Problema**

### **1.3.1.-Problema General**

P.G.- ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión Administrativa y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021?

### **1.3.2.-Problemas Específicos**

- P.E.1.- ¿Cuál es la relación que existe entre la Planificación y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021?

- P.E.2.- <sup>3</sup> ¿Cuál es la relación que existe entre la Organización y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021?
- P.E.3.- <sup>6</sup> ¿Cuál es la relación que existe entre la Dirección y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021?
- P.E.4.- <sup>3</sup> ¿Cuál es la relación que existe entre el Control y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021?

#### **1.4.-Justificación**

##### ***1.4.1.-Social***

El trabajo que se pretende realizar centrara sus esfuerzos en generar recomendaciones a la plana directiva de la red de salud Satipo en relación a su gestión administrativa y liderazgo transformacional permitiendo a sus colaboradores mejorar los servicios que ofrece y por ende mejorar la imagen que se tiene con la población satipeña.

##### ***1.4.2.-Teórica***

El trabajo pretende indagar las bases teóricas que nacen de la revisión bibliográfica sobre las variables en estudio que permita analizarlas para poder determinar la relación que existe entre ellas, estas deberán estar apoyadas por las teorías, investigación y conceptos que nacen de ellas como parte fundamental de la investigación.

##### ***1.4.3.-Metodológica***

Por la importancia de la investigación esta pretende construir un propio instrumento que atraviese etapas con la de juicio de expertos y una prueba piloto que contribuya en que sea válido y confiable, y así este pueda ser tomado como modelo o referencia para futuras investigaciones que realicen en relación al tema a tratar.

5

## 1.5.-Objetivos

### 1.5.1.-Objetivo General

O.G.- Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021.

### 1.5.2.-Objetivos Específicos

- 1 O.E.1.- Establecer la relación que existe entre la Planificación y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021.
- O.E.2.- Establecer la relación que existe entre la Organización y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021.
- O.E.3.- Establecer la relación que existe entre la Dirección y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021.
- 3 O.E.4.- Establecer la relación que existe entre el Control y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021.

## <sup>2</sup> CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1.-Antecedentes

##### 2.1.1.-Antecedentes nacionales

**Bajaña (2019)** de acuerdo a su tesis “Gestión administrativa y liderazgo transformacional de docentes de la unidad educativa Urdaneta Ricaurte Los - Ríos – 2018”, Universidad Cesar Vallejo, donde aplicó el método científico, cuyo objetivo fue “determinar la relación que existe entre gestión administrativa y liderazgo transformacional de los docentes de la Unidad Educativa Urdaneta, Ricaurte - Los - Ríos -2018”, siendo su población de estudio el personal docente constituido por 40 individuos de la unidad de análisis permitiendo que se obtenga como resultados los siguientes:

(1) Según los resultados, no existe una relación causal entre forma directa entre la gestión administrativa y la influencia idealizada, lo que no permite que se ejecuten los procesos administrativos, por lo que deberían realizar actividades que vincule a los educadores de la institución.

(2) Los resultados de este estudio revelan que las actividades de gestión administrativa no tienen ningún efecto sobre los niveles de motivación e inspiración

de los instructores, a pesar de que dichas actividades dificultan que los administradores se desentiendan de sus obligaciones, como es su intención.

(3) Estaba claro que no había una conexión directa entre la planificación y el liderazgo transformador por parte de los profesores, pero que era necesario que la hubiera para vincular la estructura y la administración de la institución.

(4) Los profesores del distrito escolar Urdaneta Ricaurte no pueden desplegar su liderazgo porque, según los resultados, no existe una conexión directa entre la organización y el liderazgo transformacional que permita una fuerte integración de los dos métodos.

(5) La gestión del profesorado y la integración del liderazgo transformacional se muestran como eslabones débiles en el estudio, ambos deben ser reforzados para apoyar mejor a los profesores de la Unidad Educativa en su trabajo.

**Benito (2019)** según su tesis “El liderazgo del alcalde en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Phara, periodo 2018”, Universidad Nacional del Altiplano, la metodología aplicada y utilizó el método Deductivo, el autor planteó el objetivo de establecer la correlación entre el liderazgo del alcalde y la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Phara, en el periodo 2018, donde su población y muestra fueron de 34 colaboradores, aplicando el cuestionario como técnica de recolección de datos lo cual ayudó a obtener como conclusiones:

(1) La principal conclusión es que el alcalde es un líder autoritario. Los otros tipos son menos comunes, y el liderazgo del Alcalde también es visto como consistente por quienes han dado su opinión.

(2) Segundo, El liderazgo del alcalde y la planificación estratégica tienen una asociación de 0,195 y una correlación positiva de 0,155 entre el liderazgo del Alcalde y la organización, y con los encuestados calificando la planificación y la organización



del Alcalde como regulares, En consecuencia, podemos inferir que el liderazgo del alcalde tiene un efecto marginalmente beneficioso sobre estas dos variables. En consecuencia, sabemos que la Municipalidad del Distrito de Phara está bien servida por la dirección planificada y sistemática de la administración municipal por parte del Alcalde.

(3) Tercero, El liderazgo de los alcaldes demostró tener relaciones positivas débiles con la gestión y el control (0,290) y con la gobernanza (0,250); los encuestados calificaron la dirección y el control del alcalde como consistentes. En consecuencia, podemos afirmar con seguridad que la Municipalidad Distrital de Phara se beneficia de la hábil dirección y supervisión de los asuntos administrativos por parte del Alcalde.

(4) Cuarta, Se determinó que una excelente gestión administrativa está ligada a un fuerte liderazgo, y la capacidad de liderazgo del alcalde depende de la eficiencia con la que se utilicen los recursos de la administración municipal.

**León (2018)** en su trabajo “Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital De Morales - 2016”, <sup>4</sup> Universidad Cesar Vallejo, donde su metodología fue básico, descriptivo-correlacional, cuyo objetivo de estudio fue de determinar la influencia d <sup>3</sup> la gestión administrativa en el liderazgo asertivo en la municipalidad distrital de morales 2016, donde su muestra fueron 87 trabajadores, aplicando el cuestionario la cual ayudó a obtener las siguientes conclusiones:

(1) Hay una mayoría de respuestas favorables (48,3%) en la subescala de organización de la variable de gestión administrativa. Indicando un punto más fuerte del municipio.

(2) Muchos administradores (52,9%, 55,2% y 48,3%) consideran que ejercen una supervisión frecuente de los ámbitos de planificación, dirección y control de la

variable de gestión administrativa. Esto demuestra que ciertas características no gustan ni no gustan, sino que son neutrales, lo que sugiere que necesitan un desarrollo adicional para convertirse en ventajas.

(3) La mayoría de las personas (55,2 por ciento, 59,5 por ciento y 48,3 por ciento) afirman que exhiben con regularidad los elementos de actitud enérgica, comunicación asertiva y cercanía del liderazgo eficaz. Esto demuestra que podemos mejorar estas características, que ahora son neutras, para convertirlas en fortalezas útiles con tiempo y esfuerzo.

(4) Existe una fuerte conexión positiva (0,600) entre la gestión administrativa y el liderazgo agresivo, lo que significa que se complementan en los jerarquías más altas de la gestión administrativa y en los jerarquías más bajas de la gestión por separado.

**Calderón (2017)** en su investigación “El liderazgo transformacional y la gestión financiera de la Municipalidad de Satipo – 2017”, Universidad del Centro del Perú, que utilizo como metodo al cintifico, descriptivo correlacional, econtrandose como objetivo deerminar el tipo de relacion que existe entre el liderazgo transformacional y la gestion financiera de la municipalidad provincial de satipo 2017, donde su muestra estuvo comprendida por 104 trabajadores, donde se aplicó el cuestionario permitiendo encontrar conclusiones diversas como:

(1) La comprobación de las hipótesis y las correlaciones son los últimos pasos del estudio, se comprobó la existencia de una relación directa entre la gestión de Liderazgo transformacional y la Gestión Financiera en la Municipalidad de Satipo durante el periodo 2017, puesto que los resultados obtenidos arrojaron un RHO de Spearman de 0.740, con una significancia de  $0.00 < 0.05$ , lo cual refuerza la hipótesis del investigador.

(2) La hipótesis del investigador de que el liderazgo transformacional y la dimensión de planificación de la gestión financiera en la municipalidad provincial de Satipo en el año 2017 están relacionados es apoyada por los datos, con un valor de RHO de Spearman de 0,447 y un nivel de significación de 0,00 0,05 que indica una correlación directa moderada entre ambas variables.

(3) Se observó un valor de RHO de Spearman de 0,673, con un nivel de significación de 0,00 0,05, al examinar el vínculo existente entre el liderazgo transformacional y la dimensión Ejecución de la gestión financiera en la municipalidad provincial de Satipo en 2017. Esto demuestra una modesta conexión directa entre ambas variables, apoyando la hipótesis nula del investigador.

(4) Los resultados mostraron un valor de RHO de Spearman de 0,559, con significancia al nivel  $0,00 < 0,05$ , apoyando la hipótesis del investigador de que existe una correlación directa moderada entre el liderazgo transformacional y la dimensión de Control y Decisión de la gestión financiera en el municipio provincial de Satipo en el año 2017.

**Soto (2017)** en su investigación “El liderazgo y la Gestión administrativa en la Municipalidad distrital de San Pedro de Chana – Huari, en el año 2017”, Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión, donde su metodología fue No experimental, correlacional-causal, cuyo objetivo general fue identificar la incidencia entre el liderazgo y la gestión administrativa de la municipalidad distrital de San Pedro de Chana, 2017, donde su población y muestra fueron de 39 usuarios, donde se aplicó el cuestionario que le llevó a obtener como conclusiones:

(1) De acuerdo a los hallazgos de esta tesis, el liderazgo tiene un efecto significativo en la efectividad de la gestión administrativa de los asuntos de la municipalidad. El

estadístico Chi-cuadrado, al nivel de significación  $p=0,0000,05$ , apoya esta conclusión.

(2) En el año 2017, se encontró que la Gestión Administrativa en el municipio fue impactada significativamente por el liderazgo transformacional. Los resultados de la prueba de Chi-cuadrado con un nivel de significación de 0,028 ( $p=0,000 < 0,05$ ) dan crédito a esta conclusión.

(3) En este estudio se encontró que en el año 2017, la Municipalidad Distrital de San Pedro de Chana se vio muy beneficiada por el efecto del Liderazgo Participativo en la Gestión Administrativa. El estadístico Chi-Cuadrado con un nivel de significación de 0,000 ( $p = 0,000 < 0,05$ ) arrojó un resultado consistente con esta conclusión.

(4) En el año 2017, la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Chana está muy influenciada por las habilidades gerenciales de sus administradores. el estadístico Chi-Cuadrado con un nivel de significación de 0,000 ( $p=0,000 < 0,05$ ) arrojó un resultado consistente con esta conclusión.

### **2.1.2.-Antecedentes Internacionales**

**Lema (2017)** dado la investigación “El liderazgo transformacional como variable de influencia en el desempeño de la organización de economía popular y solidaria: Caso de estudio Red Agroecológica del Austro - Provincia del Azuay – Ecuador, 2015 – 2016”, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, donde su metodología fue el estudio de casos explicativo, donde su muestra fue de tipo propositiva, aplicando la entrevista con cuestionarios llegó a las siguientes conclusiones:

(1) El liderazgo en el caso 1 (Asociación de productores Mushuk Pakarina), presenta características de lo que debería ser un buen líder, puesto que éste líder cuenta con experiencia, que tiene, sabe manejar los procesos y situaciones, y se presta a manera

de asesor en la asociación. Teóricamente se acerca a lo que se llamaría un liderazgo transformacional en algún sentido, ya que posee características, como la motivación, influencia idealizada y motivación inspiracional. En definitiva podemos decir que el liderazgo es informal y de confianza mutua, tiene aspectos por el cargo que ocupa, pero en este caso particular es un liderazgo por los conocimientos que cuenta el líder.

(2) En este caso de estudio (Asociación de productores Kallpa Warmy), se puede apreciar que existen personas con capacidades de liderazgo emergentes. No se visualiza un solo líder, sino varias, que a pesar de no estar al frente de una manera formal en funciones de dirigencia, toman el rol de líderes, y apoyan a la organización. El liderazgo es reconocido por las socias de la asociación, puesto que ven en ellas, modelos a seguir, por el sacrificio, esfuerzo y trabajo que ponen cada uno de ellas. En este sentido se puede afirmar que el liderazgo en este caso de estudio, es de un estilo transformacional por su característica de apoyo individual a las socias, resolviendo problemas de una manera consensuada, motivando a los miembros por ser los primeros en cumplir lo que se promete, lo que lleva a que sean modelos a seguir, a la vez por poseer carisma. Además se ve que existen ciertos niveles de disciplina y orden en las actividades que realizan de forma que se cumpla con las actividades de la asociación.

(3) De este estudio de caso (Asociación de Productores de Sumak Mikuna) se desprende que los líderes de la asociación demuestran su liderazgo. Se considera que los líderes deben ejercer su capacidad de liderazgo. Los líderes son reconocidos por su liderazgo debido a su capacidad de gestión y al apoyo de la asociación. El jefe del grupo media en las disputas de forma amistosa con la ayuda de los miembros. Los líderes sirven de ejemplo de trabajo duro para los miembros, lo que les inspira a seguir participando en la empresa. Además, la organización ha establecido una

supervisión mínima para el cumplimiento de la asociación mediante sanciones o multas.

**Sabogal & Vargas (2017)** según la tesis que lleva por título “Gestión Administrativa para el fortalecimiento del programa de egresados en la Universidad Nacional de Colombia”, Universidad Libre de Colombia, donde su metodología fue empírico teórico, donde su <sup>2</sup> muestra fue de 25 usuarios a quienes se les aplicó la encuesta que permitio obtener como conclusiones:

(1) Con base en los hallazgos del estudio y en la necesidad identificada de <sup>4</sup> implementar una estrategia de gestión administrativa para mejorar la efectividad de los coordinadores del Programa de Egresados de la Universidad Nacional de Colombia, se puede concluir que se han logrado los resultados esperados, lo que despeja el camino para que el proceso continúe y finalmente se convierta en una necesidad en la universidad. Se estableció que la <sup>9</sup> gestión administrativa es un canal que permite diagnosticar, planear, ejecutar, controlar y evaluar para alcanzar las metas <sup>9</sup> propuestas y mejorar el programa de egresados desde el nivel humano y desde sus <sup>9</sup> capacidades de recepción, discusión, integración, participación individual y colaborativa.

(2) El desarrollo de los procesos de investigación en general, y de este estudio <sup>9</sup> en particular, requiere <sup>9</sup> conocer la legislación nacional que se refiere a la normativa, en este caso para los programas de posgrado en la nación, así como los objetivos, misión y <sup>9</sup> lineamientos de visión de la institución, los aspectos administrativos, logísticos y humanos para llevar a cabo <sup>9</sup> acciones específicas en el desarrollo y mejoramiento de los mismos procesos, etc. Algunas particularidades son inherentes a cada establecimiento.

(3) Las fuentes teóricas citadas son importantes para la credibilidad científica y epistemológica del estudio. Se consultaron para aclarar los objetivos propuestos, factibles y alcanzables, así como los conceptos y fundamentos de la gestión, en particular de la gestión administrativa desde una perspectiva sistémica, y los factores a considerar en los programas de posgrado <sup>4</sup> que aclaran y despejan los caminos y metodologías a seguir.

**Haro (2015)** dado <sup>4</sup> el trabajo “La gestión administrativa y su incidencia en el compromiso laboral de la Policía Nacional del Ecuador”, Universidad San Francisco de Quito, donde su metodología fue analítico descriptivo, con el fin de “contribuir de manera significativa con el personal policial en todos sus niveles jerárquicos y organizacionales, dentro del territorio nacional ecuatoriano”, donde su muestra fue de 400 encuestados, donde se aplicó la encuesta la cual ayudo a obtener las siguientes conclusiones:

<sup>8</sup> (1) Para responder <sup>8</sup> a nuestra pregunta de investigación, ¿cómo influye la gestión administrativa en la obtención del compromiso laboral del talento humano policial? podemos decir <sup>8</sup> que tiene efectos directos en la percepción del talento humano policial en el territorio donde se desarrollan las actividades operativas. también encontramos que la falta de una adecuada administración hace que las personas cumplan <sup>8</sup> con sus funciones como una obligación y no como una vocación, lo que lleva a un compromiso normativo con su trabajo y no con su profesión (por las normas que rigen una determinada organización). <sup>8</sup> Y reconocemos la importancia de darle un tratamiento especial en un nivel crucial de la empresa, donde reside la gestión estratégica de los recursos humanos y, por tanto, el compromiso emocional y duradero que debemos crear.

(2) Además, ocurre en el sector administrativo, que es la base y el centro neurálgico de toda empresa.

(3) Que las preocupaciones que identificamos en el análisis del problema que realizamos anteriormente se conviertan en procedimientos administrativos estándar comenzando por la gestión estratégica del talento humano.

**Veintimilla (2014)** dado el trabajo “La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de la secretaria que laboran en la empresa agrícola prieto s.a. del cantón pasaje”, Universidad Técnica de Machala, donde su metodología fue cuantitativo-cualitativo, cuyo objetivo general fue “Determinar la Gestión Administrativa para el buen desempeño laboral de las secretarias en la empresa Agrícola Prieto S.A.”, trabajando con una muestra de 125 usuarios, donde se aplicó el cuestionario y la entrevista.

Que ayudo en obtener como conclusiones basadas en su estudio las que a continuación se mencionan.

(1) Las secretarias de Agrícola Prieto S.A., en el cantón de Pasaje, no saben priorizar las actividades de su jornada laboral. (2) La secretaria tiene acceso a una de las herramientas más importantes del poder ejecutivo, la agenda, pero rara vez la utiliza. (3) El asistente administrativo no trabaja en equipo. (4) Está claro que las secretarias no están prestando toda su atención a los clientes. (5) No creemos que los procesos de los usuarios sean especialmente ágiles. (6) Las secretarias de la empresa no están en contacto con las demás divisiones.

**Jiménez (2014)** según la tesis bajo el título de “Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada”, publicado <sup>3</sup> en la Universidad Católica de Colombia, donde su metodología fue descriptivo correlacional no experimental, dado su objetivo de “Identificar la relación existente entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional de los directores de programa, con el desempeño laboral de los docentes de



una facultad en una universidad privada en la ciudad de Bogotá, D.C.”, donde su población fue de 73 docentes, aplicando el cuestionario se obtuvieron las siguientes conclusiones:

Aunque no se encontró ninguna <sup>3</sup> correlación entre la motivación laboral, el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral de los profesores, sí se encontró una <sup>11</sup> correlación entre la motivación interna, el rendimiento laboral de los profesores y los componentes de logro de la motivación interna, el grupo de trabajo de los motivadores externos y los medios para lograr los motivadores utilizando <sup>11</sup> las pruebas no paramétricas coeficiente de correlación de Spearman y la prueba de Kruskal Wallis.

## **2.2.-Bases Teóricas o Científicas**

### **2.2.1.-Gestión Administrativa**

#### **2.2.1.1.-Definición de Gestión Administrativa.**

Existen diferentes conceptos de la gestión administrativa:

- Anzola (2002) señala que es todo lo que se hace para que los individuos trabajen juntos hacia un mismo objetivo (p. 70). Dicho de otra forma, la gestión administrativa son actividades que se ejecutan por un grupo de personas para alcanzar objetivos.
- Casco et al. (2017) significa hacer todo lo que hacen los directivos, como establecer metas y objetivos, contratar y supervisar a los trabajadores y analizar los datos para tomar decisiones (p. 8).
- También Veintimilla (2014) En una línea similar, la "gestión administrativa" se define como el proceso de definir, priorizar y coordinar la asignación de recursos escasos (tanto humanos como de otro tipo) para lograr objetivos predefinidos. (p. 16).
- En la misma línea Hellriegel et al. (2008) El proceso de gestión de una empresa consiste en las medidas adoptadas para hacer avanzar sus operaciones mediante la ejecución de las cuatro etapas de la administración (<sup>8</sup> planificación, organización, dirección y control) (p.39). De los planteamientos anteriores y como se hizo de costumbre se define a la gestión

administrativa en base al proceso administrativo que consta de la Planeación, Organización, Dirección y Control.

#### <sup>17</sup>**2.2.1.2.-Dimensiones de la Gestión Administrativa.**

Las dimensiones de la gestión administrativa se tomaron en cuenta de la propuesta de Chiavenato (2006) quien las clasificó en:

Planeación. Es considerada la primera función administrativa ya que se toma como base de las demás:

Es la función administrativa que determina por anticipado cuáles son los objetivos que deben alcanzarse y qué debe hacerse para conseguirlos. Se trata de un modelo teórico para la acción futura. Empieza por la determinación de los objetivos y detalla los planes necesarios para alcanzarlos de la mejor manera posible. Planear y definir los objetivos es seleccionar anticipadamente el mejor curso de acción para alcanzarlos. La planeación determina adónde se pretende llegar, qué debe hacerse, cuándo, cómo y en qué orden. (Chiavenato, 2006, p. 143).

Esto indica que la planeación permite definir y lograr alcanzar objetivos propuestos.

Organización. Como función administrativa y parte del proceso administrativo, Chiavenato (2006) mantiene que la organización es el proceso de reunir las partes y piezas necesarias para llevar a cabo una tarea, así como de averiguar cómo deben interactuar entre sí y qué funciones deben desempeñar. (p. 148)

Dirección. La función de la dirección es poner en acción y ejecutar las actividades dinamizando así la empresa. Según Chiavenato (2006):

La dirección está relacionada con la acción, con la puesta en marcha, y tiene mucho que ver con las personas. Está directamente relacionada con la disposición de los recursos humanos de la empresa. Las personas necesitan ser asignadas a sus cargos y funciones, ser entrenadas, guiadas y motivadas para alcanzar los resultados que se

esperan de ellas. La función de dirección se relaciona directamente con la manera de orientar la actividad de las personas que componen la organización para alcanzar el objetivo o los objetivos. (p. 149)

Esto indica que, existe una relación directa de cómo alcanzar objetivos a través de las personas inmersas en la organización.

Control. Desde el punto de vista del proceso administrativo y como función administrativa Chiavenato (2006) sostiene que la finalidad del control es lograr un alto grado de congruencia entre los resultados previstos y los resultados reales de la planificación, la organización y la gestión. Así mismo, enfatiza que el corazón de todo sistema de control es verificar que el proceso gestionado produce los resultados deseados. (p. 151). Dicho de otra forma, con el Control se comprobará si todo lo realizado en la planeación, organización y dirección se está desarrollando de manera óptima.

12

### ***2.2.2.-Liderazgo Transformacional***

#### ***2.2.2.1.-Definición de Liderazgo Transformacional.***

- Ipinza (2010) señala al respecto que cuando un líder interactúa con sus seguidores de tal manera que tanto los líderes como los seguidores experimentan un aumento de su motivación y moral, podemos decir que está exhibiendo un liderazgo transformacional (p.60). Dicho de otra manera, el liderazgo transformacional entra a tallar cuando se relacionan líderes y seguidores, generando así el compromiso mutuo.
- Franklin & Krieger (2011) sostienen que el Los líderes que utilizan técnicas de transformación son capaces de inspirar a sus seguidores para mejorar la productividad y la moral en el trabajo.
- Pasapera (2014) Señala que:
 

La conciencia de uno mismo, de las propias limitaciones y de los límites de los demás a su alrededor es un componente clave del liderazgo transformacional. Se trata de una

filosofía positivista de liderazgo inspirador y transformacional que trata de desarrollar a los individuos sobre la base de los mayores ideales éticos morales en la fe, la convicción y una actitud inspiradora y motivadora, y que se orienta hacia un objetivo noble. (p.160)

- Dicho de otra manera, el liderazgo transformacional se enfoca en encontrar el interés colectivo, brindando confianza equitativa a líderes y seguidores.
- Robbins & Judge (2013) afirma que los líderes que tienen un impacto transformador motivan a sus seguidores a poner las necesidades de la organización por delante de las suyas propias (p. 382). Esto indica que los líderes transformacionales son los encargados de motivar y estimular a sus seguidores, despertando su compromiso dentro de la organización.

#### **2.2.2.2.-Características del Liderazgo Transformacional.**

Descrito por Bass y Avolio (2006, como se citó en Bracho y García, 2013) señalan que para alcanzar los objetivos de la empresa y velar por el bien mayor del grupo, los líderes transformacionales se involucran en un proceso de concienciación de sus subordinados (p. 2). Esto sugiere que puede utilizarse para inspirar a los empleados a unirse a los objetivos de la empresa.

Identificado por Bass y Avolio (2006, como se citó en Bracho y García, 2013) señalan que se dice que los líderes que son capaces de inspirar a otros a dejar de lado sus propios intereses en favor de los del grupo tienen un liderazgo transformacional (p. 4). Eso indica que los líderes transformacionales tienen el poder de influenciar en los seguidores, buscando así el interés colectivo del grupo.

Algunas características que muestran los líderes transformacionales son:

- Carisma
- Creatividad

- Interactividad
- Ética
- Orientación a las Personas
- Coherencia

### **2.2.2.3.-Dimensiones del Liderazgo Transformacional.**

Se consideran cuatro dimensiones:

**Consideración Individualizada.** Sobre esta dimensión Ramos (2005) sostiene que el liderazgo transformacional:

Se define por prestar atención y apoyo a las necesidades individuales de cada miembro de su equipo para su mejor desempeño. Reconocen y aceptan las diferencias individuales, los escuchan atentamente, les hacen sentirse valorados, delegan en ellos tareas como medio de desarrollo, y les supervisan por si necesitan apoyo sin que se sientan evaluados. La retroalimentación, el entrenamiento y el asesoramiento son elementos importantes de esta dimensión. (pp. 87-88).

Esta dimensión implica que el líder debe realizar actividades de monitoreo constante y compañía personalizada a los trabajadores.

**Estimulación Intelectual,** de igual forma en la investigación de Ramos (2005) sobre esta dimensión afirma que:

La estimulación intelectual se define como el grado por el cual el líder motiva a los subordinados a pensar una y otra vez el modo en el que tienen que realizar las cosas, promueven la inteligencia y la racionalidad en la solución de problemas (...), estimulan a sus subordinados para que sean innovadores y creativos y así aporten nuevos puntos de vista y nuevas perspectivas a los viejos problemas y situaciones. (p. 87).

Esta dimensión implica que el líder debe motivar a los trabajadores a pensar varias veces acerca de las cosas a realizar y cómo darles la mejor solución.

**Motivación Inspiracional.** Respecto a la inspiración, en esta dimensión Ramos (2005) menciona lo siguiente:

Esta dimensión refleja la conducta del líder que proporciona el significado y los objetivos del trabajo. Los líderes motivan e inspiran a su equipo informándoles de lo que es necesario hacer y estimulándolos para la realización de su trabajo. Les implican en imaginarse situaciones atractivas, les desafían con estándares altos, les comunican altas expectativas y aumentan el espíritu de trabajo en equipo. Esta conducta incluye la clarificación de expectativas y de compromisos para la consecución de las metas organizacionales. Son entusiastas y optimistas trasmitiéndolo también al personal. En definitiva, esta dimensión hace referencia a aspectos intelectuales de desarrollo del trabajo y consecución de objetivos. (p. 87).

**Influencia Idealizada (atribuida y conducta).** Respecto a esta dimensión, Huici et al. (2012) afirma que los líderes que obtienen una buena puntuación en el factor de influencia idealizada (atribuida) son muy apreciados por sus seguidores y gozan de un amplio apoyo. Se convierten en modelos de conducta para sus devotos, que quieren imitar todos sus movimientos (p. 196). Por su parte, Castro (2015) El impacto idealizado (comportamiento) significa lo mismo que el elemento anterior, pero hace hincapié en acciones particulares (p. 34).

## **2.3.-Marco Conceptual**

### **2.3.1.-Marco Conceptual de Variables**

#### **2.3.1.1.-Variable Gestión Administrativa.**

- Gestión: se refiere a la habilidad para determinar los medios más eficaces y eficientes para lograr un objetivo (Taylor, 1994).

- **Gestión Administrativa:** se refiere a La coordinación se refiere a las acciones que se realizan para garantizar que los esfuerzos del grupo se unen para lograr sus objetivos (Anzola, 2002, p.70).
- **Proceso Administrativo:** entendido como Planificar, organizar, dirigir y controlar son ejemplos de tareas administrativas (Chiavenato, 2006, p. 82).

#### **2.3.1.2.-Variable Liderazgo Transformacional.**

- **Liderazgo:** Se refiere al acto de influir en otro individuo o grupo para que haga algo con el fin de promover los propios objetivos (Chiavenato, 2006, p. 105).
- **Líder:** Se refiere a una “Persona que dirige u orienta a un grupo, que reconoce su autoridad” (RAE, 2010).
- **Liderazgo Transformacional:** Hace referencia a la motivación de los seguidores logrando un excelente desempeño, provocando en ellos el deseo de esforzarse más para realizar los objetivos de la organización. (Villalobos, 2017).
- **Líder Transformacional:** Se refiere a una persona que tiene la capacidad a cualquier puesto de la organización, logrando la interrelación de sus seguidores (Villalobos, 2017).

#### **2.3.1.-Marco Conceptual de Dimensiones**

- **Planificación:** Se refiere a que fija objetivos y planifica con antelación los pasos que vas a dar para conseguirlos (Chiavenato, 2006, 156).
- **Organización:** Se refiere a que identifica, organiza y delega las tareas y los recursos necesarios para cumplir los objetivos (Chiavenato, 2006, 156).
- **Dirección:** Se refiere a que pertenece a la administración de acciones y personas (Chiavenato, 2006, 156).
- **Control:** Se refiere a que garantiza que lo que se planificó, organizó y dirigió conduzca a resultados que cumplan los objetivos deseados (Chiavenato, 2006, 156).

- **Consideración Individualizada:** Se refiere al grado de tutoría o entrenamiento del jefe para cada uno de sus subordinados (Castro, 2015, p. 31).
- **Estimulación Intelectual:** Se refiere a la medida en que el líder inspira confianza, asume riesgos calculados y fomenta las aportaciones de los subordinados (Castro, 2015, p. 32).
- **Motivación Inspiracional:** Se refiere a la capacidad del líder para transmitir una visión convincente e inspiradora (Castro, 2015, p. 33).
- **Influencia Idealizada:** Se refiere a que los líderes que son capaces de lograr este equilibrio ven aumentar la productividad de sus equipos porque sus seguidores se sienten inspirados a emular sus acciones (Jiménez, 2014, p. 28).



## <sup>1</sup> CAPÍTULO III

### HIPÓTESIS

#### 3.1.-Hipótesis General

H.G.- Existe una relación significativa entre la Gestión Administrativa y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021.<sup>1</sup>

#### 3.2.-Hipótesis Específicas

- H.E.1.- Existe una relación significativa entre la Planificación y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021.<sup>3</sup>
- H.E.2.- Existe una relación significativa entre la Organización y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021.
- H.E.3.- Existe una relación significativa entre la Dirección y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021.<sup>2</sup>
- H.E.4.- Existe una relación significativa entre el Control y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021.

### <sup>1</sup> 3.3.-Variables

#### 3.3.1.-Definición Conceptual

- Gestión Administrativa

Robbins & DeCenzo (2009) afirman que la gestión administrativa es un proceso que integra personas, con el cual se puede lograr que las cosas se realicen con eficiencia y eficacia, sabiendo lo que se debe hacer y cómo se debe hacer.

- Liderazgo Transformacional

Según las investigaciones, este tipo de liderazgo es el más adecuado para la consecución de metas comunes y compartidas. Según Salazar (2006):

Es un liderazgo carismático, visionario, transformativo, más flexible e inclusivo, comunitario y democrático. El que en lugar de acentuar la dimensión de influencia en los seguidores o en la gestión, se enfoca en la línea de ejercer el liderazgo mediante significados (visión, cultura, compromiso, etc.) de un modo compartido con los miembros de una organización. (p. 1)

#### 3.3.2.-Operacionalización

- Definición Operacional de Gestión Administrativa

La operacionalización de la variable en estudio se dará <sup>3</sup> a través de las dimensiones planeación, organización, dirección y control que servirá para la obtención de sus propios indicadores que permita su medición.

- Definición Operacional de Liderazgo Transformacional

La operacionalización de la variable en estudio se dará a través de la <sup>13</sup> consideración individualizada, estimulación intelectual, motivación inspiracional e influencia idealizada que serán el soporte para la identificación de sus propios indicadores para una posterior medición a través de sus respectivos ítems.

Cuadro de Operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Gestión Administrativa	Mendoza (2017) “la gestión administrativa tiene un carácter sistémico, al ser portadora de acciones coherentemente orientadas al logro de los objetivos a través del cumplimiento de las funciones clásicas de la gestión en el proceso administrativo: <u>planear, organizar, dirigir y controlar</u> ” (p.6)	La operacionalización de la variable en estudio se dará a través de las <u>dimensiones planeación, organización, dirección y control</u> que servirá para la obtención de sus propios indicadores que permita su medición.	Planificación Organización Dirección Control	Determina los objetivos para una mejor gestión Establece planes específicos para una mejor gestión Determina actividades para una mejor gestión Asigna responsabilidades para una mejor gestión Fomenta la comunicación para una mejor gestión Fomenta el liderazgo para una mejor gestión Establece estándares de calidad para una mejor gestión Controla actividades para una mejor gestión
Liderazgo Transformacional	Bass y Avolio (2006, citado por Valdez, 2020, p.7) “el liderazgo Transformacional se enfoca en la estimulación de la conciencia de los trabajadores a fin de convertirlos en seguidores productivos que acepten y se comprometan con el alcance de la misión organizacional” donde describen cuatro factores: la <u>consideración individual</u> , <u>estimulación intelectual</u> , <u>motivación inspiradora</u> e <u>influencia idealizada</u> .	La operacionalización de la variable en estudio se dará a través de la <u>consideración individualizada</u> , <u>estimulación intelectual</u> , <u>motivación inspiradora</u> e <u>influencia idealizada</u> que serán el soporte para la identificación de sus propios indicadores para una posterior medición a través de sus respectivos ítems.	Consideración Individualizada Estimulación Intelectual Motivación Inspiracional Influencia Idealizada	Reconoce diferencias individuales para que realice su trabajo Promueve la enseñanza para que realice su trabajo Estimula la innovación y creatividad para que realice su trabajo Promueve oportunidades para que desarrolle su profesión Genera motivación optimista según su actividad Plantea propósitos para que cumplan actividades Genera confianza según su actividad Interioriza actitudes según su actividad

## <sup>2</sup> CAPÍTULO IV METODOLOGÍA

### 4.1.-Método de Investigación

#### 4.1.1.-Método *Universal*

Esta investigación seguirá el enfoque científico, que implica a que Ñaupas et al (2018) señala que es un:

Proceso ordenado que permite generar el conocimiento científico de la realidad y verificarlo, empieza con la identificación de un problema, continua con la revisión de la literatura existente sobre el problema identificado en base a estos conocimientos plantea hipótesis, luego recolecta la información necesaria que permita su verificación o no, para finalmente llegar a conclusiones que se constituyen en conocimientos científicos provisionales (p. 171)

En esa secuencia de conceptos, nuestro trabajo estará regulado por un conjunto de métodos sistemáticos que incluyen una descripción del problema, una hipótesis y un instrumento que permite examinar y confirmar un razonamiento riguroso para apoyar la formación de nuestras conclusiones y sugerencias.

#### **4.1.2.-Método General**

Valderrama (2015) Para el estudio se crearán procedimientos tanto deductivos como inductivos, el citado autor nos menciona que se tendrá como soporte la utilización de teorías y sus modelos, además utilizara como apoyo la observación sistemática que ayude a obtener datos que mejoren la precisión de nuestro tema de investigación, para plantear posibles suposiciones que ayude a deducir sus consecuencias, y que finalmente permita plantear soluciones más confiables.

#### **4.1.3.-Métodos Específicos**

Valderrama (2015) debido a la naturaleza de este esfuerzo, utilizaremos técnicas históricas, comparativas y estadísticas.; gracias al citado autor nos menciona que busca comparar sistemáticamente los datos obtenidos de casos encontrados en el desarrollo de la investigación, ayudando al <sup>4</sup> procesamiento, el análisis y la interpretación de la data, fortaleciendo más los resultados.

#### **<sup>1</sup> 4.2.-Tipo de Investigación**

Según las características de nuestro trabajo será **Basica** en el sentido de que analiza propiedades, estructuras y relaciones para formular, contrastar hipótesis, teorías o leyes y proporciona un cuerpo organizado de conocimientos científicos (Valderrama, 2015, p. 164).

En ese sentido debido al citado autor nuestra investigación podrá revisar las diferentes teorías científicas que serán la base de la construcción de nuestro marco teórico, a partir de ello podremos formular nuestras hipótesis que se contrastaran con la realidad problemática que nos permita proponer conclusiones teóricas entre gestión administrativa y liderazgo transformacional en los colaboradores de la red de salud satipo 2021.

4

### 4.3.-Nivel de Investigación

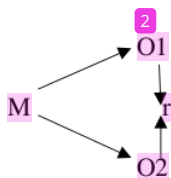
Este estudio es un estudio correlacional. En un lugar donde Hernández y Mendoza (2018) dicen que están involucrados, Estudios que tratan de encontrar vínculos entre varias cosas. Estadísticamente hablando, evalúan la conexión entre variables. (p. 81)

Entendiéndose así que el presente trabajo busca especificar características de cada variable y medir su relación entre ellas por medio del uso de la estadística.

### 4.4.-Diseño de la Investigación

Este documento se refiere a los estudios no experimentales debido a que no se juega con las variables independientes a propósito para observar cómo afectan a las dependientes. En la investigación no experimental, se investigan acontecimientos y variables viéndolos o midiéndolos en su entorno natural (Hernández y Mendoza, 2018, p. 174).

Además, utilizaremos la investigación descriptiva y correlacional para dar cuerpo a nuestros hallazgos. Donde Hernández y Mendoza (2018) los definen como los estudios descriptivos examinan la incidencia de las modalidades, categorías o niveles de una o más variables en una población, mientras que los estudios correlacionales caracterizan los vínculos correlativos entre dos o más categorías, ideas o variables en un periodo determinado (p. 179).



Donde:

O1: Variable uno

M: Muestra

O2: variable dos

r: correlación que existe entre variables

## 4.5.-Población y Muestra

### 4.5.1.-Población

Es el conjunto de todas las situaciones que cumplen unos requisitos determinados, tal y como lo definen Hernández y Mendoza (2018, p. 199), dado las características del trabajo nuestra población estará integrada por todos los colaboradores adscritos a la red de salud satipo donde la integran el personal administrativo con contrato CAS, personal administrativo nombrado y personal asistencial haciendo un total 564.

**Tabla 1.**

*Cantidad de colaboradores de la Red de Salud Satipo*

Categorías	Cantidad
Personal administrativo con contrato CAS	56
Personal administrativo nombrado	26
Personal asistencial	482
Total	564

Nota. Elaboración en función a la información dada por la Red de Salud

### 4.5.2.-Muestra

Hernández y Mendoza (2018) la considera una muestra de la población o universo más amplio que se va a estudiar; esta muestra debe ser representativa de la población más amplia de la que se ha extraído (p. 196).

Por las características de nuestra población utilizaremos una muestra probabilística aleatoria simple donde Molina (2010, citado por Valderrama 2015) Es cuando se sabe que cada miembro de la población tiene la misma posibilidad de ser incluido en la muestra,... (p. 189).

Para la obtención de la muestra utilizaremos la siguiente formula.

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2 (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$n = \frac{564 * (1.96^2) * 0.5 * 0.5}{(0.05^2 * (564 - 1)) + ((1.96^2) * 0.5 * 0.5)}$$

$$n = \frac{541.57}{2.37} = 229$$

**Tabla 2.***Muestra de colaboradores de la Red de Salud Satipo*

Categorías	Cantidad
Personal administrativo en sus diferentes modalidades	564
Muestra obtenida aplicado la formula	229

Nota. Esta elaborada a partir de la información de la tabla 1.

#### 4.6.-Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

##### 4.6.1.-Técnicas de Recolección de Datos

El análisis documental, que para Niño (2011) lo entiende como los documentos escritos de hechos que han ocurrido, además de ser las fuentes que permiten consultarse para la obtención de información.

La encuesta definida por Arbaiza (2014) lo conceptualiza dentro de su libro de cómo elaborar una tesis de grado como el:

Método más apropiado, confiable y valido cuando se trata de una muestra grande y dispersa geográficamente; logra mayor alcance, incluso, si se puede enviarse por correo electrónico, lo cual significa un menor costo en comparación con las entrevistas telefónicas y las entrevistas personales, sobre todo en el caso de que el entrevistador sea obligado a viajar (p. 209).

##### 4.6.2.-Instrumentos de Recolección de Datos

De acuerdo al método el más indicado a utilizarse es el cuestionario, para Ñaupas et al (2018), señala que es un método de realización de encuestas que implica la elaboración de



una lista bien organizada de preguntas que se incluirán en un cuestionario, todas ellas relacionadas con las variables e indicadores del estudio y basadas en las hipótesis de trabajo. Los datos recogidos se utilizarán para comprobar las presunciones (p. 291).

Gracias a ello se estructuró un propio cuestionario que fue evaluado por tres especialistas Mtro. Torres Ruiz Franco Jesus, Mtro. Carrasco Castro Julio Cesar y Mg. Villanca Espiritu Ricardo Franz quienes calificaron a través de una ficha de validación obteniendo un ponderado de 82,78% y en segundo plano se hizo una prueba piloto donde la información se procesó a través del software SPSS25 mediante el estadístico alfa de cronbach dándonos un resultado de 0,968 mostrándose una alta fiabilidad que conlleva a aplicar el cuestionario a la muestra determinada.

2

#### **4.7.-Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Para Niño (2011) señala que es un conjunto de procedimientos que permite la recogida de datos, y que se establece como la recopilación de toda la información que pertenece a los hechos de una investigación, ya sea de carácter primario o secundario (población).

- Se utilizará el análisis estadístico descriptivo para examinar y mostrar los datos.
- Se evaluará la exactitud y precisión de los instrumentos de medición.
- Se utilizarán pruebas estadísticas para evaluar las hipótesis propuestas (análisis estadístico inferencial).
- Se crearán gráficos, cuadros y tablas para mostrar los resultados..
- Para los fines de esta investigación, utilizaremos el SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), versión 25.

2

#### **4.8.-Aspectos éticos de la Investigación**

Respetando lo mencionado en el reglamento general de investigación de la universidad peruana los andes, bajo lo estipulado en su capítulo IV refiriéndose a la ética de

la investigación en sus artículos 27 y 28, nosotros los responsables del trabajo respetaremos los principios que rigen la actividad investigativa y las normas de comportamiento ética de quienes investigan, siendo nuestros pilares fundamentales para el desarrollo de todo el trabajo desde el proyecto de investigación hasta la culminación de la tesis, que dará respetando el sistema antiplagio de nuestra institución para mayor veracidad del contenido que se presenta y así poder entregar una investigación seria, confiable que cuente con todos elementos formales de <sup>1</sup> la misma.

## CAPÍTULO V

### RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 5.1.-Descripción de Resultados

A continuación, presentamos los resultados de los análisis descriptivos aplicados a las siguientes variables de la encuesta: **gestión administrativa y liderazgo transformacional**

#### VARIABLE I: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

**Tabla 3.**

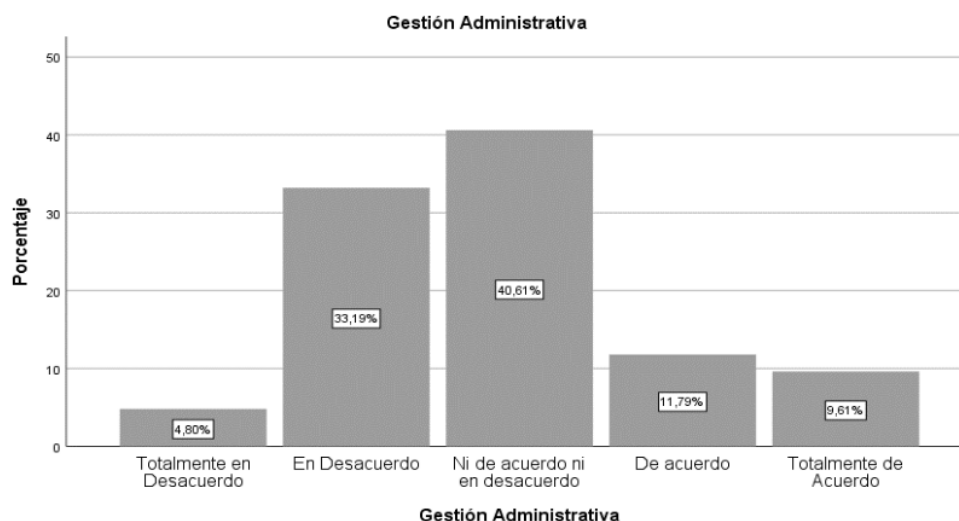
*Resultados porcentuales de la variable I: Gestión Administrativa*

		Gestión Administrativa		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido		Frecuencia	Porcentaje		
	Totalmente en Desacuerdo	11	4,8	4,8	4,8
	En Desacuerdo	76	33,2	33,2	38,0
	Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo	93	40,6	40,6	78,6
	De Acuerdo	27	11,8	11,8	90,4
	Totalmente de Acuerdo	22	9,6	9,6	100,0
	Total	229	100,0	100,0	

Nota. Tabla elaborada en función a la información obtenida de la aplicación del cuestionario

**Figura 1.**

Resultados porcentuales de la variable I: Gestión Administrativa



Nota. Figura elaborada en función a la tabla 3.

**1**  
Interpretación:

Del análisis de la escala de Likert aplicada a los colaboradores de la Red de Salud Satipo, respecto a la Gestión Administrativa, se obtuvo un 40,61% el cual indicaron que no están de acuerdo ni en desacuerdo con que la gestión administrativa se desarrolla adecuadamente en la Red de Salud Satipo. Cuyo resultado indica que la gestión administrativa está teniendo una percepción desfavorable.

**Tabla 4.**

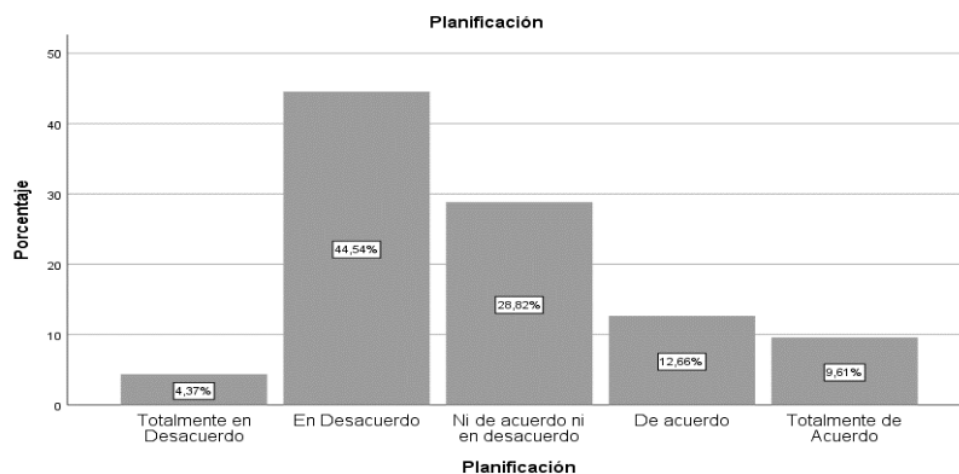
Resultados porcentuales de la variable I dimensión I: Planificación

Válido	Planificación	Planificación		16	Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
	Totalmente en Desacuerdo	10	4,4	4,4	4,4
	En Desacuerdo	102	44,5	44,5	48,9
	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	66	28,8	28,8	77,7
	De Acuerdo	29	12,7	12,7	90,4
	Totalmente de Acuerdo	22	9,6	9,6	100,0
	Total	229	100,0	100,0	

Nota. Tabla elaborada en función a la información obtenida de la aplicación del cuestionario

**Figura 2.**

Resultados porcentuales de la variable 1 dimensión 1: Planificación



Nota. Figura elaborada en función a la tabla 4.

1

#### Interpretación:

Del análisis de la escala de Likert aplicada a los colaboradores de la Red de Salud Satipo, respecto a la planificación, se obtuvo un 44.54% el cual indicaron que están en desacuerdo con que no se determina objetivos ni desarrollan planes específicos adecuadamente en la Red de Salud Satipo. Cuyo resultado indica que la planificación es desfavorable.

1

**Tabla 5.**

Resultados porcentuales de la variable 1 dimensión 2: Organización

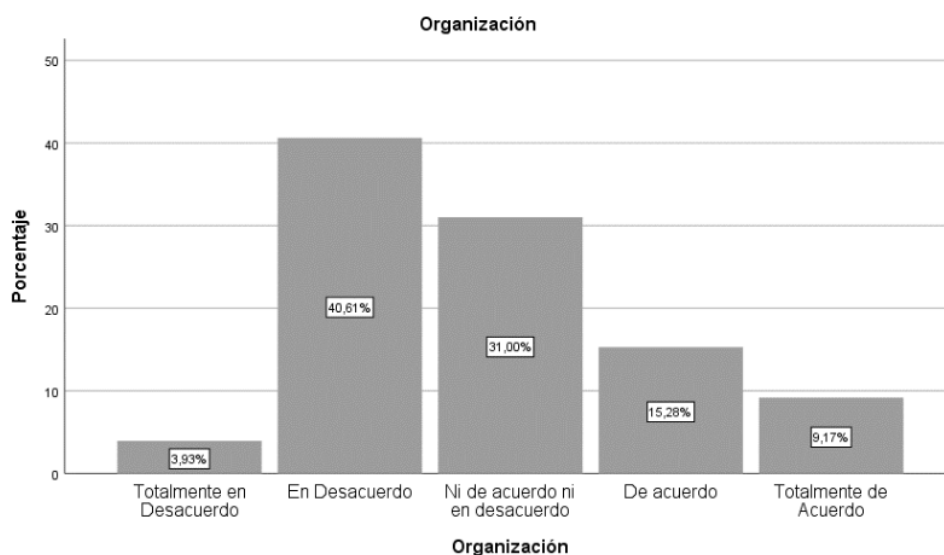
		Organización			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente en Desacuerdo	9	3,9	3,9	3,9
	En Desacuerdo	93	40,6	40,6	44,5
	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	71	31,0	31,0	75,5
	De Acuerdo	35	15,3	15,3	90,8
	Totalmente de Acuerdo	21	9,2	9,2	100,0
	Total	229	100,0	100,0	

2

Nota. Tabla elaborada en función a la información obtenida de la aplicación del cuestionario

**Figura 3.**

Resultados porcentuales de la variable 1 dimensión 2: Organización



Nota. Figura elaborada en función a la tabla 5.

**1**  
Interpretación:

Del análisis de la escala de Likert aplicada a los colaboradores de la Red de Salud Satipo, respecto a la organización, se obtuvo un 40.61% el cual indicaron que están en desacuerdo con que no determinan actividades ni asignan actividades de manera adecuada en la Red de Salud Satipo. Cuyo resultado indica que la organización es desfavorable.

**Tabla 6.**

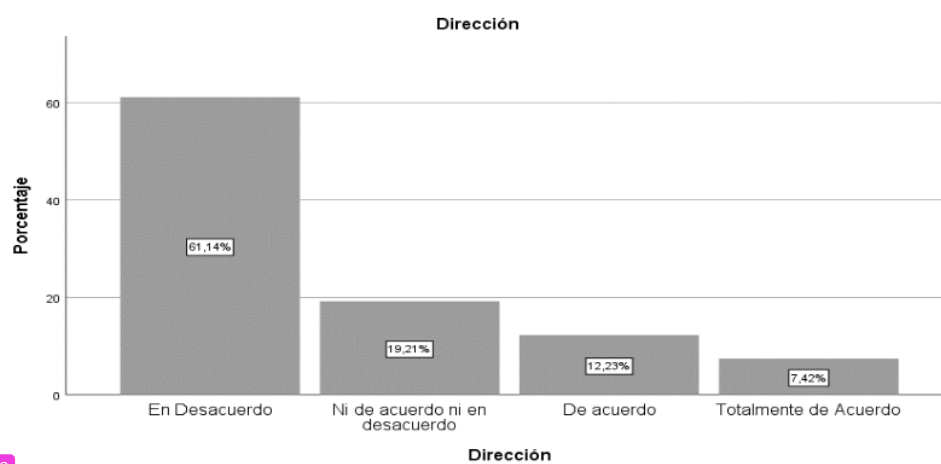
Resultados porcentuales de la variable 1 dimensión 3: Dirección

Válido	Dirección	Dirección		3 Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje		
	En Desacuerdo	140	61,1	61,1	61,1
	Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo	44	19,2	19,2	80,3
	De Acuerdo	28	12,2	12,2	92,6
	Totalmente de Acuerdo	17	7,4	7,4	100,0
	Total	229	100,0	100,0	

Nota. Tabla elaborada en función a la información obtenida de la aplicación del cuestionario

**Figura 4.**

Resultados porcentuales de la variable I dimensión 3: Dirección



Nota. Figura elaborada en función de la tabla 6.

#### Interpretación:

Del análisis de la escala de Likert aplicada a los colaboradores de la Red de Salud Satipo, respecto a la dirección, se obtuvo un 61.14% el cual indicaron que están en desacuerdo que no se fomenta una buena comunicación ni liderazgo adecuadamente en la Red de Salud Satipo. Cuyo resultado indica que la dirección es desfavorable.

**Tabla 7.**

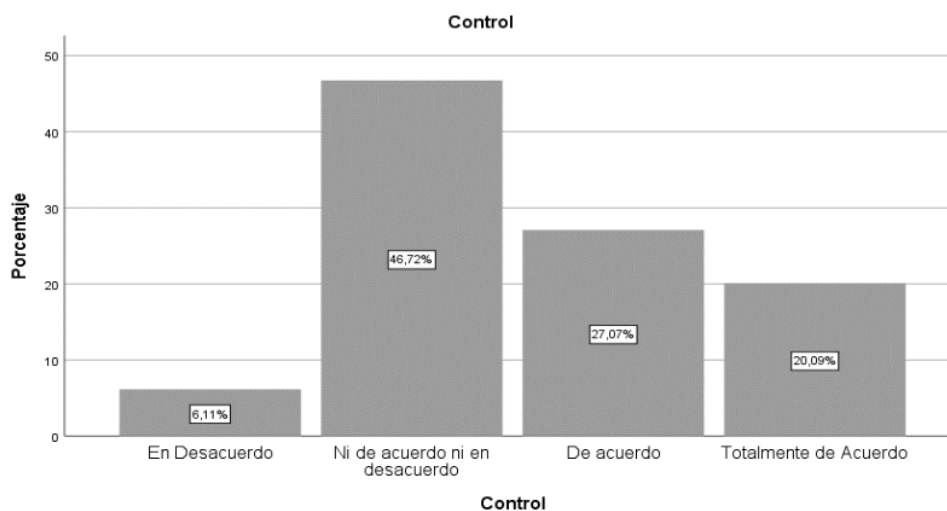
Resultados porcentuales de la variable I dimensión 4: Control

		Control			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	14	6,1	6,1	6,1
	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	107	46,7	46,7	52,8
	De Acuerdo	62	27,1	27,1	79,9
	Totalmente de Acuerdo	46	20,1	20,1	100,0
	Total	229	100,0	100,0	

Nota. Tabla elaborada en función a la información obtenida de la aplicación del cuestionario

**Figura 5.**

Resultados porcentuales de la variable 1 dimensión 4: Control



Nota. Figura elaborada en función a la tabla 7.

1

#### Interpretación:

Del análisis de la escala de Likert aplicada a los colaboradores de la Red de Salud Satipo, respecto al control, se obtuvo un 46.72% el cual indicaron que no están de acuerdo ni en desacuerdo en que establezcan estándares de calidad como un control de las actividades en la institución estos se desarrolla adecuadamente en la Red de Salud Satipo. Cuyo resultado indica que al control está teniendo una percepción levemente favorable frente a estos aspectos.



## VARIABLE II: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

**Tabla 8.**

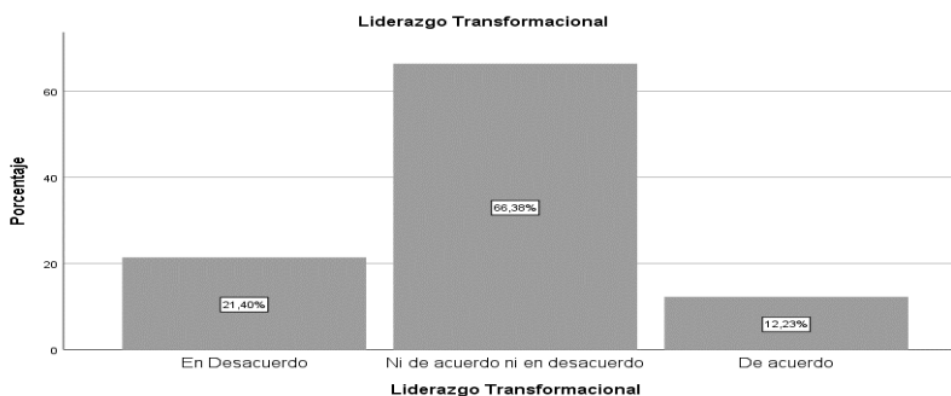
Resultados porcentuales de la variable II: Liderazgo Transformacional

		Liderazgo Transformacional			
		<sup>3</sup> Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	49	21,4	21,4	21,4
	Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo	152	66,4	66,4	87,8
	De Acuerdo	28	12,2	12,2	100,0
	Total	<sup>2</sup> 229	100,0	100,0	

Nota. Tabla elaborada en función a la información obtenida de la aplicación del cuestionario

**Figura 6.**

Resultados porcentuales de la variable II: Liderazgo Transformacional



Nota. Figura elaborada en función a la tabla 8.

<sup>1</sup> Interpretación:

Del análisis de la escala de Likert aplicada a los colaboradores de la Red de Salud Satipo, respecto al liderazgo transformacional, se obtuvo un 66.38% el cual indicaron que no están en acuerdo ni en desacuerdo en que el liderazgo transformacional se desarrolla adecuadamente en la Red de Salud Satipo. <sup>1</sup> Cuyo resultado indica que el liderazgo transformacional es levemente desfavorable.

Tabla 9.

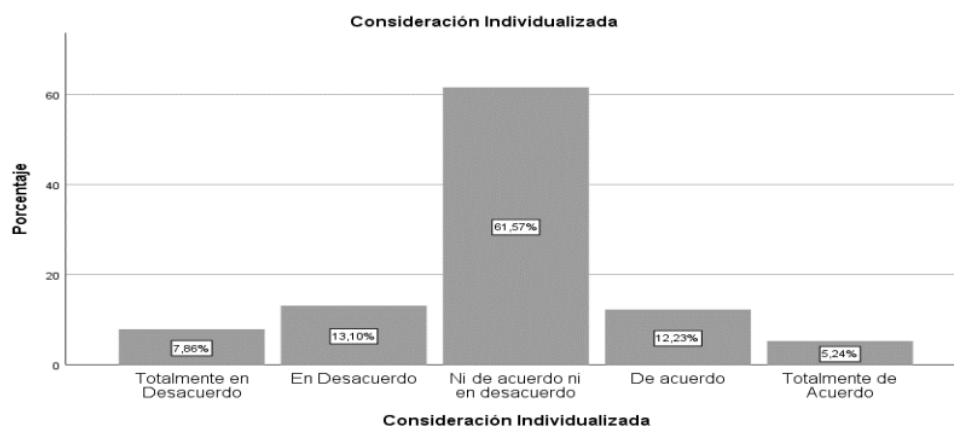
Resultados porcentuales de la variable II dimensión 1: Consideración Individualizada

Consideración Individualizada		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	18	7,9	7,9	7,9
	En Desacuerdo	30	13,1	13,1	21,0
	Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo	141	61,6	61,6	82,5
	De Acuerdo	28	12,2	12,2	94,8
	Totalmente de Acuerdo	12	5,2	5,2	100,0
	Total	229	100,0	100,0	

Nota. Tabla elaborada en función a la información obtenida de la aplicación del cuestionario

Figura 7.

Resultados porcentuales de la variable II dimensión 1: Consideración Individualizada



Nota. Figura elaborada en función a la tabla 9

**Interpretación:**

Del análisis de la escala de Likert aplicada a los colaboradores de la Red de Salud Satipo, respecto a la consideración individualizada, se obtuvo un 61.57% el cual indicaron que no están en ni de acuerdo ni en desacuerdo que reconozcan diferencias individualizadas y que promuevan la enseñanza para el desarrollo adecuado de sus labores en la Red de Salud Satipo. Cuyo resultado indica que a la consideración individualizada es levemente desfavorable.

**Tabla 10.**

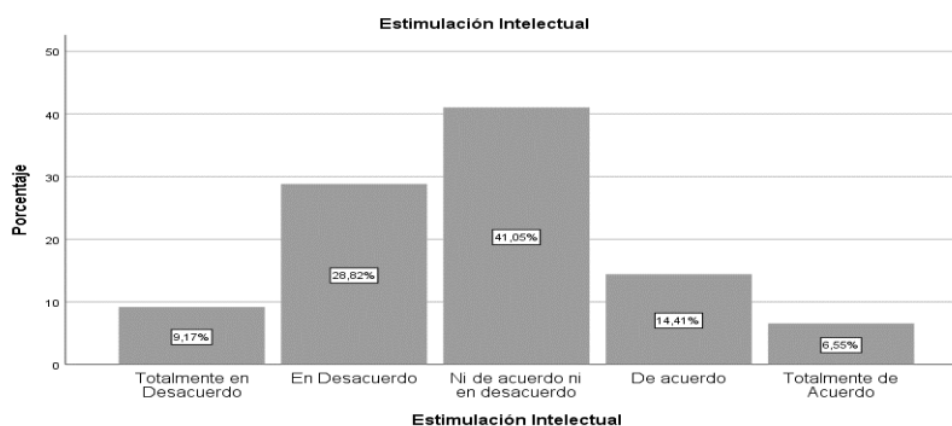
Resultados porcentuales de la variable II dimensión 2: Estimulación Intelectual

		Estimulación Intelectual			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente en Desacuerdo	21	9,2	9,2	9,2
	En Desacuerdo	66	28,8	28,8	38,0
	Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo	94	41,0	41,0	79,0
	De Acuerdo	33	14,4	14,4	93,4
	Totalmente de Acuerdo	15	6,6	6,6	100,0
	Total	229	100,0	100,0	

Nota. Tabla elaborada en función a la información obtenida de la aplicación del cuestionario

**Figura 8.**

Resultados porcentuales de la variable II dimensión 2: Estimulación Intelectual



Nota. Figura elaborada en función a la tabla 10

#### **Interpretación:**

Del análisis de la escala de Likert aplicada a los colaboradores de la Red de Salud Satipo, respecto a la estimulación intelectual, se obtuvo un 41,05% el cual indicaron que no están de acuerdo ni en desacuerdo en que se desarrolle adecuadamente la innovación y creatividad como la promoción de oportunidades en la Red de Salud Satipo. Cuyo resultado indica que la estimulación intelectual es levemente desfavorable.

**Tabla 11.**

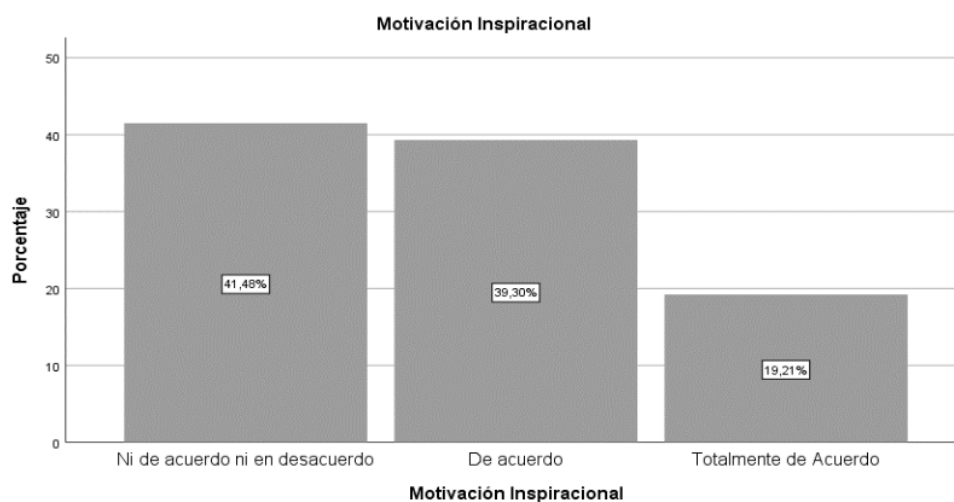
Resultados porcentuales de la variable II dimensión 3: Motivación Inspiracional

		Motivación Inspiracional			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo	95	41,5	41,5	41,5
	De Acuerdo	90	39,3	39,3	80,8
	Totalmente de Acuerdo	44	19,2	19,2	100,0
	Total	229	100,0	100,0	

Nota. Tabla elaborada en función a la información obtenida de la aplicación del cuestionario

**Figura 9.**

Resultados porcentuales de la variable II dimensión 3: Motivación Inspiracional



Nota. Figura elaborada en función a la tabla 11.

#### Interpretación:

Del análisis de la escala de Likert aplicada a los colaboradores de la Red de Salud Satipo, respecto a la motivación inspiracional, se obtuvo un 41,48% el cual indicaron que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo en que se generen motivaciones optimistas o se planteen propósitos que permitan cumplir sus actividades en la Red de Salud Satipo. Cuyo resultado indica que la motivación inspiracional está teniendo una percepción levemente favorable.

**Tabla 12.**

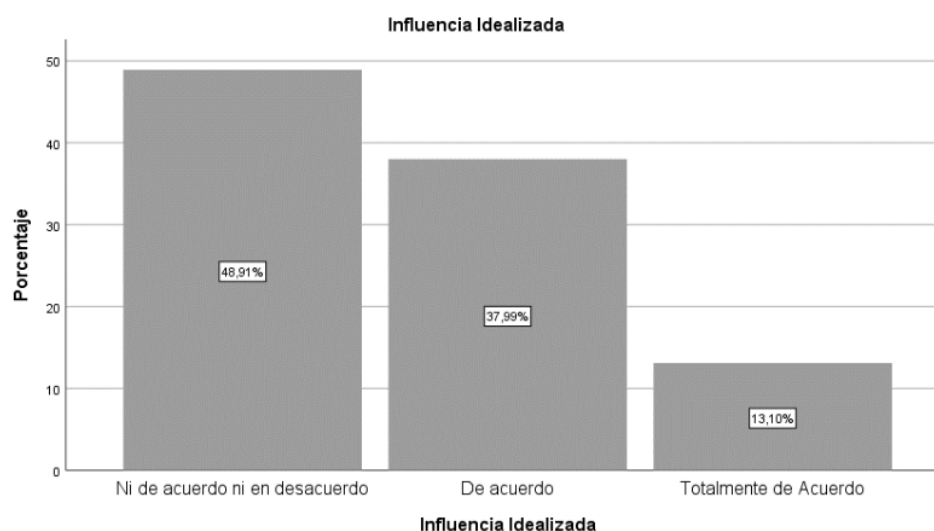
Resultados porcentuales de la variable II dimensión 4: Influencia Idealizada

		Influencia Idealizada		3	
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo	112	48,9	48,9	48,9
	De Acuerdo	87	38,0	38,0	86,9
	Totalmente de Acuerdo	30	13,1	13,1	100,0
	Total	229	100,0	100,0	

Nota. Tabla elaborada en función a la información obtenida de la aplicación del cuestionario

**Figura 10.**

Resultados porcentuales de la variable II dimensión 4: Influencia Idealizada



Nota. Figura elaborada en función de la tabla 12

#### 1 Interpretación:

Del análisis de la escala de Likert aplicada a los colaboradores de la Red de Salud Satipo, respecto a la influencia idealizada, se obtuvo un 48,91% el cual indicaron que no están de acuerdo ni en desacuerdo en que hay generación de confianza o que se interiorice actividades para el mejor desarrollo de sus actividades en la Red de Salud Satipo. Cuyo resultado indica que la influencia idealizada tiene una percepción levemente favorable.

## 5.2.-Contraste de Hipótesis

### Hipótesis general

#### a. Planteamiento de la hipótesis estadística

**H<sub>0</sub>:** “No existe una relación significativa entre la Gestión Administrativa y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021”.

**H<sub>1</sub>:** “Existe una relación significativa entre la Gestión Administrativa y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021”.

#### b. Cálculo del estadístico de prueba

**Tabla 13.**

#### Correlación de hipótesis general

		Correlaciones	
		1 Gestión Administrativa	Liderazgo Transformacional
Gestión Administrativa	Coefficiente de Correlación	1	,524**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	229	229
Liderazgo Transformacional	Coefficiente de Correlación	,524**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	229	229

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

Nota. Tabla analizada en función a la información del cuestionario

#### 1 c. Interpretación

Baremos correlación	
Correlación negativa perfecta	1
Correlación negativa muy fuerte	-0.90 a -0.99
Correlación negativa fuerte	-0.75 a -0.89
Correlación negativa media	-0.50 a -0.74
Correlación negativa débil	-0.25 a -0.49
Correlación negativa muy débil	-0.10 a -0.24
No existe correlación alguna	-0.09 a +0.09
Correlación positiva muy débil	+0.10 a +0.24
Correlación positiva débil	+0.25 a +0.49
10 relación positiva media	+0.50 a +0.74
Correlación positiva fuerte	+0.75 a +0.89
Correlación positiva muy fuerte	+0.90 a +0.99
Correlación positiva perfecta	1

De acuerdo con el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es 0.524 y de acuerdo al baremo de correlación nos indica que existe una correlación positiva media. Además, el nivel de significancia es 0.000 y es menor que 0.05, esto nos indica que si existe una relación entre las variables; en base a estos resultados se concluye: “Existe una relación significativa entre la Gestión Administrativa y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021”.

#### Hipótesis Especifica 1

##### a. Planteamiento de la hipótesis estadística

**H<sub>0</sub>:** “No existe una relación significativa entre la Planificación y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021”.

**H<sub>1</sub>:** “Existe una relación significativa entre la Planificación y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021”.

##### b. Cálculo del estadístico de prueba

**Tabla 14.**

#### Hipótesis Especifica Uno

		Correlaciones	
		Planificación	Liderazgo Transformacional
Planificación	Coefficiente de Correlación	1	,496**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	229	229
Liderazgo Transformacional	Coefficiente de Correlación	,496**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	229	229

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

Nota. Tabla analizada en función a la información del cuestionario

### **1** c. Interpretación

Baremos correlación	
Correlación negativa perfecta	1
Correlación negativa muy fuerte	-0.90 a -0.99
Correlación negativa fuerte	-0.75 a -0.89
Correlación negativa media	-0.50 a -0.74
Correlación negativa débil	-0.25 a -0.49
Correlación negativa muy débil	-0.10 a -0.24
No existe correlación alguna	-0.09 a +0.09
Correlación positiva muy débil	+0.10 a +0.24
Correlación positiva débil	+0.25 a +0.49
Correlación positiva media	+0.50 a +0.74
Correlación positiva fuerte	+0.75 a +0.89
Correlación positiva muy fuerte	+0.90 a +0.99
Correlación positiva perfecta	1

De acuerdo con el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es 0.496 y de acuerdo al baremo de correlación nos indica que existe una correlación positiva débil. Además, el nivel de significancia es 0.000 y es menor que 0.05, esto nos indica que si existe una relación entre las variables; en base a estos resultados se concluye: “Existe una relación significativa entre la Planificación y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021”.

#### **1** Hipótesis Específica **2**

##### **a. Planteamiento de la hipótesis estadística**

**H<sub>0</sub>**: “No Existe una relación significativa entre la Organización y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021”.

**H<sub>1</sub>**: “Existe una relación significativa entre la Organización y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021”.



**1**  
b. Cálculo del estadístico de prueba

**Tabla 15.**

*Correlación Hipótesis Dos*

		Correlaciones	
		Organización	Liderazgo Transformacional
Organización	<b>15</b> Coeficiente de Correlación	1	,604**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	229	229
Liderazgo Transformacional	Coeficiente de Correlación	,604**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	<b>2</b> N	229	229

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

Nota. Tabla elaborada en función a la data obtenida del cuestionario

**1**  
c. Interpretación

Baremos correlación	
Correlación negativa perfecta	1
Correlación negativa muy fuerte	-0.90 a -0.99
Correlación negativa fuerte	-0.75 a -0.89
Correlación negativa media	-0.50 a -0.74
Correlación negativa débil	-0.25 a -0.49
Correlación negativa muy débil	-0.10 a -0.24
No existe correlación alguna	-0.09 a +0.09
Correlación positiva muy débil	+0.10 a +0.24
Correlación positiva débil	+0.25 a +0.49
<b>10</b> relación positiva media	<b>1</b> +0.50 a +0.74
Correlación positiva fuerte	+0.75 a +0.89
Correlación positiva muy fuerte	+0.90 a +0.99
Correlación positiva perfecta	1

De acuerdo con el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es 0.604 y de acuerdo al baremo de correlación nos indica que existe una correlación positiva media. Además, el nivel de significancia es 0.000 y es menor que 0.05, esto nos indica que si existe una relación entre las variables; en base a estos resultados se concluye: “Existe una relación significativa entre la Organización y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021.”

### Hipótesis Específica 3

5

#### a. Planteamiento de la hipótesis estadística

**H<sub>0</sub>:** “No existe una relación significativa entre la Dirección y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021”.

**H<sub>1</sub>:** “Existe una relación significativa entre la Dirección y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021”.

#### b. Cálculo del estadístico de prueba

**Tabla 16.**

#### Correlación Hipótesis Tres

		Correlaciones	
		Dirección	Liderazgo Transformacional
Dirección	15		
	Coefficiente de Correlación	1	,484**
	Sig. (bilateral)		,000
Liderazgo Transformacional	N	229	229
	Coefficiente de Correlación	,484**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	21	229	229

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

Nota. Tabla elaborada en función a la data obtenida del cuestionario

1

#### c. Interpretación

Baremos correlación	
Correlación negativa perfecta	1
Correlación negativa muy fuerte	-0.90 a -0.99
Correlación negativa fuerte	-0.75 a -0.89
Correlación negativa media	-0.50 a -0.74
Correlación negativa débil	-0.25 a -0.49
Correlación negativa muy débil	-0.10 a -0.24
No existe correlación alguna	-0.09 a +0.09
Correlación positiva muy débil	+0.10 a +0.24
Correlación positiva débil	+0.25 a +0.49
Correlación positiva media	+0.50 a +0.74
Correlación positiva fuerte	+0.75 a +0.89
Correlación positiva muy fuerte	+0.90 a +0.99
Correlación positiva perfecta	1

De acuerdo con el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es 0.484 y de acuerdo al baremo de correlación nos indica que existe una correlación positiva débil. Además, el nivel de significancia es 0.000 y es menor que 0.05, esto nos indica que si existe una relación entre las variables; en base a estos resultados se concluye: Existe una relación significativa entre la Dirección y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021.

Hipótesis Especifica 4

5

#### a. Planteamiento de la hipótesis estadística

**H<sub>0</sub>**: “No existe una relación significativa entre el Control y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021”.

**H<sub>1</sub>**: “Existe una relación significativa entre el Control y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021”.

1

#### b. Cálculo del estadístico de prueba

**Tabla 17.**

*Correlación Hipótesis Cuatro*

		Correlaciones	
		Control	Liderazgo Transformacional
Control	Coefficiente de Correlación	1	,496**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	229	229
Liderazgo Transformacional	Coefficiente de Correlación	,496**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	229	229

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

Nota. Tabla elaborada en función a la data del cuestionario

### **c. Interpretación**

Baremos correlación	
Correlación negativa perfecta	1
Correlación negativa muy fuerte	-0.90 a -0.99
Correlación negativa fuerte	-0.75 a -0.89
Correlación negativa media	-0.50 a -0.74
Correlación negativa débil	-0.25 a -0.49
Correlación negativa muy débil	-0.10 a -0.24
No existe correlación alguna	-0.09 a +0.09
Correlación positiva muy débil	+0.10 a +0.24
Correlación positiva débil	+0.25 a +0.49
Correlación positiva media	+0.50 a +0.74
Correlación positiva fuerte	+0.75 a +0.89
Correlación positiva muy fuerte	+0.90 a +0.99
Correlación positiva perfecta	1

De acuerdo con el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es 0.496 y de acuerdo al baremo de correlación nos indica que existe una correlación positiva débil. Además, el nivel de significancia es 0.000 y es menor que 0.05, esto nos indica que si existe una relación entre las variables; en base a estos resultados se concluye: “Existe una relación significativa entre el Control y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021”.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Considerando <sup>5</sup> el objetivo general: Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021. Se definió el término de Líder Transformacional: Se refiere a una persona que tiene la capacidad a cualquier puesto de la organización, logrando la interrelación de sus seguidores (Villalobos, 2017). Siendo como resultado que la <sup>1</sup> Correlación de Rho de Spearman es 0.524 y de acuerdo al baremo de correlación nos indica que existe una correlación positiva media.

<sup>1</sup> Encontrando cierta similitud con la investigación de Bajaña (2019) en su trabajo llegaron a los siguientes hallazgos sobre la gestión y el liderazgo de la administración. El estudio muestra que <sup>17</sup> no existe una vinculación directa entre la gestión administrativa y el impacto idealista, lo que imposibilita la realización de operaciones administrativas, por lo que deben comprometerse en acciones que vinculen a los educadores de la institución.

De acuerdo con el objetivo Uno: Establecer la relación entre la Planificación y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021. Se definió teóricamente el término de Planificación: Se refiere a que “Determina con anticipación los objetivos que deben alcanzarse y las actividades necesarias para alcanzarlos” (Chiavenato, 2006, 156). Por lo tanto, existe una modesta asociación positiva, como demuestra el valor de 0,496 del coeficiente de correlación Rho de Spearman.

<sup>1</sup> Encontrando cierta similitud con la investigación de Benito (2019) en su investigación “El liderazgo del alcalde en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de phara, periodo 2018”, estas inferencias, de entrada, se determina que el alcalde es un líder autocrático. En general, los encuestados aprueban el liderazgo del Alcalde, mientras que los otros tipos sólo se dan a veces.

Dado el objetivo dos: Establecer la <sup>3</sup>relación entre la Organización y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021. Definió teóricamente el termino de organización: Se refiere a que “Determina y agrupa las actividades necesarias para conseguir los objetivos y las asigna a los cargos y personas respectivas” (Chiavenato, 2006, 156). Con un valor de 0,604, el coeficiente de correlación Rho de Spearman sugiere una relación moderadamente favorable entre las dos variables.

Se encontró <sup>1</sup>cierta similitud con la investigación de León (2018) en su trabajo “Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital De Morales - 2016”, siguientes conclusiones: Hay una mayoría de aprobación (48,3%) para el componente de organización de la variable de gestión administrativa. Esto significa que esta dimensión es la mayor fortaleza del municipio.

De acuerdo con el objetivo específico 3: Establecer la <sup>3</sup>relación entre la Dirección y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021. Se definió teóricamente el termino de Dirección: Se refiere a que <sup>7</sup>“Se relaciona con la administración de las personas y la acción” (Chiavenato, 2006, 156). Así, <sup>11</sup>el coeficiente de correlación de Spearman, Rho, es de 0,484, que, en una escala de 0 a 1, indica una correlación positiva muy débil.

<sup>1</sup>Encontrando cierta similitud con la investigación de Calderón (2017) en su tesis “El liderazgo transformacional y la gestión financiera de la Municipalidad de Satipo – 2017”, Mediante el uso de la <sup>4</sup>correlación y la <sup>6</sup>prueba de hipótesis, el estudio concluye que se comprobó la existencia de una relación directa entre la gestión de Liderazgo transformacional y la Gestión Financiera en el Municipio Satipo durante el período 2017, arrojando los resultados un RHO de Spearman de 0,740, con una significancia de  $0,00 < 0,05$ .

<sup>1</sup>Finalmente de acuerdo con el objetivo específico 4: Establecer la relación entre el Control <sup>3</sup>y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo

2021. Control: se definió teóricamente el término de que “Sirve para garantizar que los resultados de lo que se planeó, organizó y dirigió se ajustan a los objetivos fijados” (Chiavenato, 2006, 156). El valor de 0,496 del coeficiente de correlación Rho de Spearman sugiere una relación algo favorable entre las dos variables.

<sup>1</sup> Encontrando cierta similitud con la investigación de Soto (2017) en su investigación “El liderazgo y la Gestión administrativa en la Municipalidad distrital de San Pedro de Chana – Huari, en el año 2017”, siguientes conclusiones: Según los hallazgos de esta tesis, el <sup>7</sup> liderazgo en la Municipalidad Distrital de San Pedro de Chana, en el año 2017, <sup>1</sup> tiene un efecto <sup>1</sup> significativo en la efectividad de la gestión de la administración de los asuntos de la municipalidad. El resultado a nivel de significancia obtenido de la prueba Chi-cuadrado apoya esta conclusión. ( $p=0.000 < 0.05$ ).

## CONCLUSIONES

1. De acuerdo con el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es 0.524 y de acuerdo al baremo de correlación nos indica que existe una correlación positiva media. Por ello se acepta la hipótesis general: Existe una relación significativa entre la Gestión Administrativa y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021.
2. De acuerdo con el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es 0.496 y de acuerdo al baremo de correlación nos indica que existe una correlación positiva débil. Por ello se acepta la hipótesis específica 1: Existe una relación significativa entre la Planificación y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021.
3. De acuerdo con el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es 0.604 y de acuerdo al baremo de correlación nos indica que existe una correlación positiva media. Por ello se acepta la hipótesis específica 2: Existe una relación significativa entre la Organización y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021.
4. De acuerdo con el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es 0.484 y de acuerdo al baremo de correlación nos indica que existe una correlación positiva débil. Por ello se acepta la hipótesis específica 3: Existe una relación significativa entre la Dirección y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021.
5. De acuerdo con el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es 0.496 y de acuerdo al baremo de correlación nos indica que existe una correlación positiva débil. Por ello se acepta la hipótesis específica 4: Existe una relación significativa entre el Control y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021.



### RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a los directivos, que incentiven la colaboración de los trabajadores, que permita mejorar la gestión administrativa en sus colaboradores mediante la delegación de las tareas y roles de la mejor manera, a su vez realizar estudios dentro de la organización de como llevan el liderazgo transformacional que les permita publicarlos en todos sus grupos de interés, para que unan fuerzas entre todos y logren cumplir los objetivos trazados.
2. Se sugiere a los directivos que capaciten a sus colaboradores en temas sobre planificación y liderazgo transformacional que permita comprender y valorar los intereses e inquietudes a cada colaborador, es decir que sea un líder que brinde un respeto mutuo, para que el personal tome conciencia de lo importante que es trabajar en equipo dentro del área.
3. Se sugiere llevar en adelante los resultados del presente trabajo, de no hacerlo seguiría en el mismo estatus quo de la red de salud de satipo, entre los muchos puntos seguiría sin inculcar a los trabajadores un poco más de iniciativa, por lo que, seguirían teniendo un personal con poca libertad, creatividad, confianza y pertenencia e identificación con la entidad.
4. Se sugiere a los directivos emplear programas de reconocimiento que mejore la dirección que existe dentro de la organización esto permitirá estimular más a los trabajadores, propiciando un ambiente comunicativo entre todos sus colaboradores, además que fomente el liderazgo que exista entre ellos para entablar un verdadero trabajo en equipo.
5. Se sugiere para futuras investigaciones con temas en común tener en consideración los resultados descriptivos obtenidos en la presente investigación que les sirva de base para poder generar mayor discusión en futuros trabajos que se realicen en la red de salud de satipo, con ello se empoderara más a la organización y mejorara su gestión administrativa y el liderazgo transformacional que representan en ella.

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Anzola, S. (2002). *Administración de pequeñas empresas*. México: McGrawhill.
- Arbaiza, L. (2014) Como elaborar una tesis de Grado, Perú, Lima: Universidad ESAN
- Bajaña Valenzuela, V. V. (2019). *Gestión administrativa y liderazgo transformacional de docentes de la unidad educativa Urdaneta Ricaurte Los Ríos - 2018*. Tesis, Universidad Cesar Vallejo, Piura.
- Benito Ccancapa, L. (2019). *El Liderazgo del alcalde en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Phara, periodo 2018*. Tesis, Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Bracho, O., & García, J. (2013). *Some Theoretical Considerations About Transformational Leadership*. Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales.
- Calderón Fernandez, P. C. (2017). *El Liderazgo Transformacional y la Gestión Financiera de la Municipalidad de Satipo*. Tesis, Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo.
- Casco, A. d., Garrido, R. G., & Moran, E. V. (2017). *La gestión administrativa en el desarrollo empresarial*. Contribuciones a la Economía (2017-01).
- Castro Silva, J. (2015). *Dimensiones del liderazgo transformacional predominantes en el director de la institución educativa privada Federico Villarreal de la provincia de Talara*. Tesis, Universidad de Piura, Piura.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (Séptima edición ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Franklin, E. B., & Krieger, M. J. (2011). *Comportamiento organizacional. Enfoque para América Latina* (1 ed.). México: PEARSON EDUCACIÓN.

- González Rodríguez, S. S., Viteri Intriago, D. A., Izquierdo Morán, A. M., & Verdezoto Cordova, G. O. (2020). *Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo*. Ecuador: Revista Universidad y Sociedad.
- Haro Haro, R. M. (2015). *La gestión administrativa y su incidencia en el compromiso laboral de la Policía Nacional del Ecuador*. Tesis, Universidad San Francisco de Quito, Quito - Ecuador.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018), *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: McGRAW-HILL.
- Hellriegel, D., Jackson, S., & Slocum, J. (2008). *Administración, un enfoque basado* (11a ed.). México: Cengage Learning Editores.
- Huici Casal, C., Molero Alonso, F., Gómez Jiménez, A., & Morales Dominguez, J. F. (2012). *Psicología de los grupos*. Madrid, España: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Ipinza, F. A. (2010). *Liderazgo y atributos gerenciales: una visión global y estratégica*. Pearson Educación.
- Jiménez Carranza, C. C. (2014). *Relación enter el Liderazgo Transformacional de los directores y la Motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada*. Tesis, Universidad Católica de Colombia, Bogotá - Colombia.
- Lareda Lareda, J. (1990). *Metodología de la Ciencia*. Lima: Rhem.
- Lema Tamay, M. I. (2017). *El liderazgo transformacional como variable de influencia en el desempeño de orgaizaciones de economía popular y solidaria: Estudio de caso: Red de Productores Agroecología del Austro - Provincia del Azuay – Ecuador, 2015 – 2016*. Tesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito - Ecuador.

- León Torres, J. V. (2018). *Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Morales - 2016*. Tesis, Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto.
- Málaga Arce, L. Y. (2016). *Liderazgo transformacional y la gestión administrativa según los docentes de una institución superior privada en Lima, 2016*. Tesis, Lima.
- Mendoza Briones, A. A. (2017). *Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta*. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Universidad Nacional de San Marcos. Manta, Ecuador: Revista Científica Dominio de las Ciencias. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.may.%20947-964>
- Miguel Dionisio, J., & Peña Atao, L. (2018). *Sistema Integrado de Gestión Administrativa en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Ayacucho y Junin-2017*. Universidad Peruana Los Andes, Junín, Huancayo.
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación*, Bogotá, Colombia: Ediciones de la U
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018) *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*, Bogotá, Ediciones dela U.
- Pasapera, N. (2014). *Comportamiento Organizacional* (4 ed.). México.
- Raffino, M. E. (2020). *Concepto de Gestión Administrativa*. (Concepto.de, Ed.) Argentina. Obtenido de <https://concepto.de/gestion-administrativa/>
- Real Academia Española. (2010). Obtenido de [www.rae.es](http://www.rae.es)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional* (15 ed.). México: PEARSON.
- Robbins, S., & DeCenzo, D. (2009). *Fundamentos de Administración: Conceptos Esenciales y Aplicaciones* (6 ed.). México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Sabino, C. (2000). *Metodología de la Investigación*. Santiago de Chile: Lex.

- Sabogal Acosta, C. I., & Vargas Aguirre, J. (2017). *Gestión Administrativa para el fortalecimiento del programa de egresados en la Universidad Nacional de Colombia*. Tesis, Universidad Libre de Colombia, Bogotá - Colombia.
- Salazar, M. A. (2006). *El liderazgo transformacional ¿modelo*. Universidad de Viña del Mar. Chile: UNIrevista.
- Santiago Rivera, A. (2010). *Introducción a la Investigación*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Sota Luciano, M. (1991). *Ciencia e Investigación*. Bogotá: Nueva Época.
- Soto Mallqui, R. E. (2017). *El liderazgo y la Gestión administrativa en la Municipalidad distrital de San Pedro de Chana – Huari, en el año 2017*. Tesis, Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión, Huacho.
- Tamayo, M. (2003). *EL Proceso de la Investigación Científica: Incluye evaluación y administración de proyectos de Investigación*, Mexico: Editorial Limusa S.A
- Taylor, F. (1994). *Principios de la administración científica*. Buenos Aires: El Ateneo.
- Ureña Sánchez, B. (2015). *la calidad de la gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes de la carrera de psicología de las universidades de la región junín*. Tesis Doctoral, Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo.
- Valdez Otero, A. (2020). *Liderazgo Transformacional en Gerentes de dos empresas familiares y no familiares de Lima Metropolitana*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
- Valderrama, S. (2015), *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. Lima, Perú: Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Veintimilla Pauta, E. N. (2014). *La Gestión Administrativa y su influencia en el Desempeño Laboral de la secretaria que laboran en la Empresa Agrícola Prieto S.A. del cantón pasaje*. Tesis, Universidad Técnica de Machala, Machala - Ecuador.

Villalobos Cerna, S. J. (2017). *Liderazgo transformacional y gestión administrativa según el personal administrativo del Hospital Sergio Bernales - Lima, 2016*. Tesis, Universidad César Vallejo, Lima.

**ANEXOS**

### Anexo 1: Matriz de Consistencia

#### “Gestión Administrativa y el Liderazgo Transformacional en los Colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>PG: ¿Qué relación existe entre la Gestión Administrativa y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021?</p> <p>PE1: ¿Qué relación existe entre la Planificación y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021?</p> <p>PE2: ¿Qué relación existe entre la Organización y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021?</p> <p>PE3: ¿Qué relación existe entre la Dirección y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021?</p> <p>PE4: ¿Qué relación existe entre el Control y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021?</p>	<p>OG: Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021.</p> <p>OE1: Establecer la relación entre la Planificación y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021.</p> <p>OE2: Establecer la relación entre la Organización y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021.</p> <p>OE3: Establecer la relación entre la Dirección y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021.</p> <p>OE4: Establecer la relación entre el Control y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021.</p>	<p>HG: Existe una relación significativa entre la Gestión Administrativa y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021.</p> <p>HE1: Existe una relación significativa entre la Planificación y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021.</p> <p>HE2: Existe una relación significativa entre la Organización y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021.</p> <p>HE3: Existe una relación significativa entre la Dirección y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021.</p> <p>HE4: Existe una relación significativa entre el Control y el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021.</p>	<p>VARIABLE (V.1.): Gestión Administrativa</p> <p>DIMENSIONES:  <ul style="list-style-type: none"> <li>Planificación</li> <li>Organización</li> <li>Dirección</li> <li>Control</li> </ul> </p> <p>INDICADORES:  <ul style="list-style-type: none"> <li>Determina los objetivos para una mejor gestión</li> <li>Establece planes específicos para una mejor gestión</li> <li>Determina actividades para una mejor gestión</li> <li>Asigna responsabilidades para una mejor gestión</li> <li>Fomenta la comunicación para una mejor gestión</li> <li>Fomenta el liderazgo para una mejor gestión</li> <li>Establece estándares de calidad para una mejor gestión</li> <li>Controla actividades para una mejor gestión</li> </ul> </p> <p>VARIABLE (V.2.): Liderazgo Transformacional</p> <p>DIMENSIONES:  <ul style="list-style-type: none"> <li>Consideración Individualizada</li> <li>Estimulación Intelectual</li> <li>Motivación Inspiracional</li> <li>Influencia Idealizada</li> </ul> </p> <p>INDICADORES:  <ul style="list-style-type: none"> <li>Reconoce diferencias individuales para que realice su trabajo</li> <li>Promueve la enseñanza para que realice su trabajo</li> <li>Estimula la innovación y creatividad para que realice su trabajo</li> <li>Promueve oportunidades para que desarrolle su profesión</li> <li>Genera motivación optimista según su actividad</li> <li>Plantea propósitos para que cumplan actividades</li> <li>Genera confianza según su actividad</li> <li>Interioriza actitudes según su actividad</li> </ul> </p>	<p>METODO</p> <p>a) Universal: Método Científico</p> <p>b) General: Método Deductivo e Inductivo</p> <p>c) Métodos específicos: Histórico, comparativo y estadístico</p> <p>TIPO: Básica</p> <p>NIVEL: Correlacional</p> <p>DISEÑO: Descriptivo correlacional</p> <p>Esquema:</p> <p>Dónde:  M = Muestra  O<sub>1</sub> = Gestión Administrativa  O<sub>2</sub> = Liderazgo Transformacional</p> <p>R = Relación de las variables</p> <p>POBLACION: 564 colaboradores</p> <p>MUESTRA: 229 colaboradores</p> <p>TECNICAS E INSTRUMENTOS: Encuesta y Cuestionario</p>



Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Valores
Gestión Administrativa	Mendoza (2017) “la gestión administrativa tiene un carácter sistémico, al ser portadora de acciones coherentemente orientadas al logro de los objetivos a través del cumplimiento de las funciones clásicas de la gestión en el proceso administrativo: <u>planear, organizar, dirigir y controlar</u> ” (p.6)	La operacionalización de la variable en estudio se dará a través de las <u>dimensiones planear, organización, dirección y control</u> que servirá para la obtención de sus propios indicadores que permita su medición.	Planificación Organización Dirección Control	Determina los objetivos para una mejor gestión Establece planes específicos para una mejor gestión Determina actividades para una mejor gestión Asigna responsabilidades para una mejor gestión Fomenta la comunicación para una mejor gestión Fomenta el liderazgo para una mejor gestión Establece estándares de calidad para una mejor gestión Controla actividades para una mejor gestión	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo NI en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
Liderazgo Transformacional	Bass y Avolio (2006, citado por Valdez, 2020, p.7) “el liderazgo Transformacional se enfoca en la estimulación de la conciencia de los trabajadores a fin de convertirlos en seguidores productivos que acepten y se comprometan con el alcance de la misión organizacional” donde describen cuatro factores: la <u>consideración individual, estimulación intelectual, motivación inspiradora e influencia idealizada.</u>	La operacionalización de la variable en estudio se dará a través de la <u>consideración individualizada, estimulación intelectual, motivación inspiracional e influencia idealizada</u> que serán el soporte para la identificación de sus propios indicadores para una posterior medición a través de sus respectivos ítems.	Consideración Individualizada Estimulación Intelectual Motivación Inspiracional Influencia Idealizada	Reconoce diferencias individuales para que realice su trabajo Promueve la enseñanza para que realice su trabajo Estimula la innovación y creatividad para que realice su trabajo Promueve oportunidades para que desarrolle su profesión Genera motivación optimista según su actividad Plantea propósitos para que cumplan actividades Genera confianza según su actividad Interioriza actitudes según su actividad	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo NI en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

### Anexo 3: Matriz de Operacionalización del Instrumento

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valores	
Gestión Administrativa	Planificación	Determina los objetivos para una mejor gestión	1. Considera que en la red de salud satipo determinan los objetivos estratégicos para una mejor gestión	1. Totalmente en acuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo NI en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	
		Establece planes específicos para una mejor gestión	2. Considera que en la red de salud satipo determinan los recursos necesarios que ayude a realizar sus objetivos para una mejor gestión. 3. Considera que en la Red de Salud Satipo establecen sus planes específicos para una mejor gestión.		
	Organización	Determina actividades para una mejor gestión	4. Considera que en la red de salud satipo determina sus actividades según el área que corresponda para una mejor gestión.		
		Asigna responsabilidades para una mejor gestión	5. Considera que en la red de salud satipo asigna responsabilidades a sus colaboradores de manera correcta para una mejor gestión. 6. Considera que en la red de salud satipo podrían desempeñarse mejor sus colaboradores realizando otras funciones según su perfil.		
	Dirección	Fomenta la comunicación para una mejor gestión	7. Considera que en la red de salud satipo se fomenta la comunicación entre sus colaboradores para una mejor gestión.		
		Fomenta el liderazgo para una mejor gestión	8. Considera que en la red de salud satipo los directivos practiquen una buena comunicación para una mejor gestión. 9. Considera que en la red de salud satipo se fomenta el liderazgo entre sus colaboradores para una mejor gestión.		
	Control	Establece estándares de calidad para una mejor gestión	10. Considera que en la red de salud satipo los directivos demuestran liderazgo para una mejor gestión.		
		Controla actividades para una mejor gestión	11. Considera que en la red de salud satipo se establece estándares de calidad en sus procesos para una mejor gestión.		
		Controla actividades para una mejor gestión	12. Considera que en la red de salud satipo controla las actividades asignadas a sus colaboradores para una mejor gestión. 13. Considera que en la red de salud satipo que los directivos tomen acciones correctivas ante alguna actividad mal desarrollada para una mejor gestión.		
	Liderazgo Transformacional	Consideración Individualizada	Reconoce diferencias individuales para que realice su trabajo		14. Considera que en la red de salud satipo se reconoce las diferencias individuales de sus colaboradores para que realicen alguna actividad.
			Promueve la enseñanza para que realice su trabajo		15. Considera que en la red de salud satipo los directivos promueve la enseñanza a sus colaboradores para que realicen su trabajo. 16. Considera que en la red de salud satipo los directivos promueven el mejoramiento de las capacidades de sus colaboradores para que realicen su trabajo.
		Estimulación Intelectual	Estimula la innovación y creatividad para que realice su trabajo		17. Considera que en la red de salud satipo se estimula la innovación en la institución para mejorar sus procesos.
			Promueve oportunidades para que desarrolle su profesión		18. Considera que en la red de salud satipo se estimula en los colaboradores la creatividad para que realicen sus trabajos. 19. Considera que en la red de salud satipo promueven oportunidades en sus trabajadores para que desarrollen su profesión
Motivación Inspiracional		Genera motivación optimista según su actividad	20. Considera que en la red de salud satipo se genera motivación a sus colaboradores según la actividad que desempeñan		
		Plantea propósitos para que cumplan actividades	21. Considera que en la red de salud satipo se plantea propósitos en los colaboradores según la actividad que desempeña 22. Considera que en la red de salud satipo se plantea propósitos en los colaboradores para que cumplan su actividad. 23. Considera que en la red de salud satipo que los directivos cumplen con los propósitos de la institución.		
Influencia Idealizada	Genera confianza según su actividad	24. Considera que en la red de salud satipo se genera confianza en los colaboradores según la actividad que desempeñan.			
	Interioriza actitudes según su actividad	25. Considera que en la red de salud satipo los directivos interiorizan actitudes como valores y principios para el desarrollo de su trabajo. 26. Considera que en la red de salud satipo los directivos interiorizan actitudes como la moral y la ética para el desarrollo de su trabajo.			

**Anexo 4: Instrumento de Investigación**

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**  
**CUESTIONARIO**

**“Compromiso Organizacional y la Productividad del Personal Operativo de la  
 Comisaria PNP Satipo 2021”**

Instrucciones: A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión, marcando con una (X), la que mejor exprese su punto de vista de acuerdo a la siguiente escala valorativa:

1. Totalmente en Desacuerdo      2. En Desacuerdo      3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo  
 4. De acuerdo      5. Totalmente de acuerdo

Edad:

Sexo:

Masculino

Femenino

VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

<b>DIMENSIÓN PLANIFICACIÓN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Considera que en la red de salud satipo determinan los objetivos estratégicos para una mejor gestión					
2. Considera que en la red de salud satipo determinan los recursos necesarios que ayude a realizar sus objetivos para una mejor gestión.					
3. Considera que en la Red de Salud Satipo establecen sus planes específicos para una mejor gestión.					
<b>DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN</b>					
4. Considera que en la red de salud satipo determina sus actividades según el área que corresponda para una mejor gestión.					
5. Considera que en la red de salud satipo asigna responsabilidades a sus colaboradores de manera correcta para una mejor gestión.					
6. Considera que en la red de salud satipo podrían desempeñarse mejor sus colaboradores realizando otras funciones según su perfil.					
<b>DIMENSIÓN DIRECCIÓN</b>					
7. Considera que en la red de salud satipo se fomente la comunicación entre sus colaboradores para una mejor gestión.					
8. Considera que en la red de salud satipo los directivos practiquen una buena comunicación para una mejor gestión.					
9. Considera que en la red de salud satipo se fomente el liderazgo entre sus colaboradores para mejor gestión.					
10. Considera que en la red de salud satipo los directivos demuestren liderazgo para una mejor gestión.					
<b>DIMENSIÓN CONTROL</b>					
11. Considera que en la red de salud satipo se establece estándares de calidad en sus procesos para una mejor gestión.					
12. Considera que en la red de salud satipo controla las actividades asignadas a sus colaboradores para una mejor gestión.					

13. Considera que en la red de salud satipo que los directivos tomen acciones correctivas ante alguna actividad mal desarrollada para una mejor gestion.					
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

**DIMENSIÓN: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

<b>DIMENSIÓN CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
14. Considera que en la red de salud satipo se reconoce las diferencias individuales de sus colaboradores para que realicen alguna actividad.					
15. Considera que en la red de salud satipo los directivos promueve la enseñanza a sus colaboradores para que realicen su trabajo.					
16. Considera que en la red de salud satipo los directivos promueven el mejoramiento de las capacidades de sus colaboradores para que realicen su trabajo.					
<b>DIMENSIÓN ESTIMULACIÓN INTELECTUAL</b>					
17. Considera que en la red de salud satipo se estimula la innovación en la institución para mejorar sus procesos.					
18. Considera que en la red de salud satipo se estimula en los colaboradores la creatividad para que realicen sus trabajos.					
19. Considera que en la red de salud satipo promueven oportunidades en sus trabajadores para que desarrollen su profesión					
<b>DIMENSIÓN MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL</b>					
20. Considera que en la red de salud satipo se genera motivación a sus colaboradores según la actividad que desempeñan					
21. Considera que en la red de salud satipo existe un ambiente optimista en los colaboradores según la actividad que desempeña					
22. Considera que en la red de salud satipo se plantea propósitos en los colaboradores para que cumplan su actividad.					
23. Considera que en la red de salud satipo que los directivos cumplen con los propósitos de la institución.					
<b>DIMENSIÓN INFLUENCIA IDEALIZADA</b>					
24. Considera que en la red de salud satipo se genera confianza en los colaboradores según la actividad que desempeñan.					
25. Considera que en la red de salud satipo los directivos interiorizan actitudes como valores y principios para el desarrollo de su trabajo.					
26. Considera que en la red de salud satipo los directivos interiorizan actitudes como la moral y la ética para el desarrollo de su trabajo.					

**Anexo 5: Constancia de su Aplicación**

*"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*

Satipo, 30 de Mayo del 2022

**CARTA N° 001- 2022-WKRU-DERSS**

Señor:  
BACH. EN ADM. Y SIST. CASTRO ESPINOZA RANDI NORVIL  
BACH. EN ADM. Y SIST HUAYTA LIZANO JOSE LUIS  
RESPONSABLES EN LA REALIZACIÓN DE LA TESIS  
SATIPO

**ASUNTO : REMITO CARTA DE CONFORMIDAD DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO**

*Es grato dirigirme a usted, a fin de saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que, viendo la realización y aplicación del instrumento de investigación en los Colaboradores que están adscritos a la red de salud satipo, a través de los ítems de estudio que tiene como finalidad medir **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA RED DE SALUD SATIPO 2021**, cabe señalar que el instrumento fue respondido teniendo en cuenta la escala Likert, con una puntuación que oscila de 1 a 5, donde 1=Totalmente en Desacuerdo, 2= En Desacuerdo, 3= Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo, 4=De Acuerdo y 5=Totalmente De acuerdo, calificando al reactivo respecto al interés de las variables e dimensiones.*

*Sin otro en particular, me despido de usted muy cordialmente.*

*Atentamente,*

  
—Dr. Wilbert K. Rodríguez Utría  
Director Ejecutivo de la Red de Salud de Satipo

## **Anexo 6: Confiabilidad y Validez del Instrumento**

### **a. Confiabilidad del instrumento**

“Así también para la fiabilidad del instrumento se empleó la prueba de Alfa de Cronbach, a fin de medir la consistencia interna de los ítems analizados. Donde el coeficiente de confiabilidad es 0,968 ósea  $0.968 > 0.80$ ; significa que el instrumento tiene una alta confiabilidad por lo tanto es aplicable.”

#### Análisis de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N.º de elementos
,968	26

“Se puede evidenciar que el instrumento no se excluyeron ningún caso, a nivel de fiabilidad cuenta con un valor de 0.972, que, de acuerdo a la escala de confiabilidad, se considera como una fiabilidad significativa, esto quiere decir que existe consistencia interna entre los ítems del instrumento.”















**Anexo 7: Data de Procesamiento de Datos**

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	5	3	3	1	3	3	2	2	3	3	4	
2	4	3	4	4	4	5	3	3	3	3	2	5	2	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	2	4	5
3	3	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	
3	3	2	2	2	3	2	4	2	4	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	2	2	3	3	4	
2	5	5	5	5	5	3	2	5	2	4	3	5	2	3	3	3	2	2	3	1	5	5	2	4	3	
2	5	5	5	3	5	3	4	4	3	4	3	5	2	4	3	4	2	2	5	5	5	5	4	2	3	
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	5	3	3	1	3	3	2	2	3	5	4	
4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	5	3	3	2	3	2	2	2	3	5	4	
3	3	2	2	2	3	3	5	2	4	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	2	2	3	3	4	
2	4	3	4	4	4	5	2	3	3	3	2	5	2	3	3	3	3	3	1	4	4	4	2	4	5	
2	5	5	5	5	5	3	2	5	2	4	3	5	2	3	3	3	2	2	3	1	5	5	2	4	3	
2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	5	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	5	5	
1	4	2	2	2	4	4	3	4	3	2	4	4	5	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	5	5	
4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	5	3	3	4	3	3	2	2	3	5	4	
2	5	3	5	5	5	5	1	5	2	3	2	5	2	3	3	3	2	3	3	1	5	5	2	4	5	
4	3	2	2	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	2	5	3	4	2	3	2	3	2	3	5	5	
5	3	2	2	4	4	4	3	2	3	5	4	4	4	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	5	5	
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	5	3	3	1	3	3	2	2	3	3	4	
3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	5	3	2	3	3	2	2	3	3	4	
4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	5	3	3	2	3	2	2	2	3	5	4	
3	3	2	2	2	3	2	5	2	4	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	2	2	3	3	4	
3	3	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	
3	3	2	2	2	3	2	4	2	4	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	2	2	3	3	4	
3	3	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	
2	4	3	1	5	4	5	2	3	2	3	2	5	2	3	3	3	3	3	3	1	4	4	2	4	5	
2	5	3	5	5	5	5	1	5	2	3	2	5	2	3	3	3	2	2	3	1	5	5	2	4	5	
2	4	3	4	1	4	4	3	3	3	2	4	5	2	3	3	3	3	1	1	4	3	4	2	4	5	
2	4	3	4	4	4	5	3	3	3	3	2	5	2	3	3	3	3	3	1	4	3	4	2	4	5	
3	3	3	2	2	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	2	3	3	3	4	
3	3	2	2	2	3	3	5	2	4	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	2	2	3	3	4	
5	3	2	2	2	4	4	3	2	3	5	4	4	4	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	5	5	
3	3	2	2	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	
4	3	2	2	4	3	3	3	2	3	5	4	4	3	2	5	3	4	2	3	2	3	2	3	5	5	
3	3	2	3	2	3	3	3	2	5	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	
3	3	2	2	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	
2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	
2	2	4	3	2	3	2	4	4	3	5	5	2	1	5	2	4	4	2	4	4	1	3	5	2	3	
4	3	2	2	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	2	5	3	4	2	3	2	2	2	3	5	4	
2	5	4	5	3	5	3	4	4	3	4	3	2	2	4	3	4	2	2	5	5	5	5	4	2	3	
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	5	3	3	1	3	3	2	2	3	3	4	
1	4	4	2	3	4	4	3	4	3	2	4	4	5	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	5	5	
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	5	3	3	1	3	3	2	2	3	3	4	
1	3	2	2	2	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	5	5	

2	2	4	3	2	3	2	4	4	3	5	3	2	1	5	2	4	4	2	4	5	5	5	4	2	3
3	3	2	2	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4
2	2	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	2	1	5	2	4	2	2	4	5	5	5	4	2	3
3	3	2	2	2	3	3	5	2	4	3	3	3	3	2	4	5	3	3	3	3	2	2	3	3	4
3	3	2	3	2	3	3	3	2	5	3	3	3	3	2	4	5	3	2	3	3	2	2	3	3	4
3	3	2	3	2	3	3	3	2	5	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4
1	3	2	2	2	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	5	5
4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	2	5	3	4	2	3	2	2	2	3	5	4
2	4	4	2	3	4	4	3	4	3	2	4	4	5	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	5	5
3	3	2	3	2	3	3	3	2	5	3	3	3	3	2	5	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4
4	3	2	2	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	2	5	3	4	2	3	2	3	2	3	5	5
4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	5	3	3	2	3	2	2	2	3	5	4
2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5
4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	2	5	3	4	2	3	2	2	2	3	5	4
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	5	3	3	4	3	3	2	2	3	5	4
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	5	3	3	1	3	3	2	2	3	3	4
4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	5	3	3	4	3	2	2	2	3	5	4
2	5	5	5	5	5	3	2	5	2	4	3	5	2	3	3	3	2	2	3	1	5	5	2	4	3
3	3	2	2	2	3	2	4	2	4	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	2	2	3	3	4
3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	5	3	2	3	3	2	2	3	3	4
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	5	3	3	1	3	3	2	2	3	3	4
2	4	3	4	1	4	4	3	3	3	2	4	5	2	3	3	3	3	1	1	4	3	4	2	4	5
3	3	2	2	2	3	3	5	2	4	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	2	2	3	3	4
3	3	2	3	3	3	3	3	2	5	3	3	3	3	2	5	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4
3	3	2	2	2	3	2	5	2	4	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	2	2	3	3	4
3	3	2	3	2	3	3	3	2	5	3	3	3	3	2	5	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4
2	4	3	4	4	4	5	3	3	3	3	2	5	2	3	3	3	3	3	1	4	4	4	2	4	5
5	3	2	2	4	4	3	3	2	3	5	4	4	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	5	5
2	5	4	5	3	5	3	4	4	3	4	3	5	2	4	3	4	2	2	5	5	5	5	4	2	3
2	4	3	1	5	4	5	2	3	2	3	2	5	2	3	3	3	3	3	3	1	4	4	2	4	5
3	3	2	2	2	3	3	5	2	4	3	3	3	3	2	4	5	3	3	3	3	2	2	3	3	4
2	5	5	5	3	5	3	2	5	2	4	3	5	2	4	3	3	2	2	5	5	5	5	2	2	3
4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	2	5	3	4	2	3	2	2	2	3	5	4
3	3	2	3	2	3	3	3	2	5	3	3	3	3	2	4	5	3	2	3	3	2	2	3	3	4
5	3	2	2	2	4	4	3	2	3	2	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	5	5
3	3	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	5	3	3	1	3	3	2	2	3	3	4
4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	5	3	3	4	3	3	2	2	3	5	4
5	3	2	2	4	4	3	3	2	3	5	4	4	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	5	5
5	3	2	2	4	4	3	3	2	3	5	4	4	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	5	5
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	5	3	3	1	3	3	2	2	3	3	4
5	3	2	2	2	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	5	5
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	5	3	3	4	3	3	2	2	3	5	4
5	3	2	2	2	4	4	3	2	3	5	4	4	4	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	5	5
3	3	2	3	3	3	3	3	2	5	3	3	3	3	2	5	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4
3	3	2	2	2	3	3	5	2	4	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	2	2	3	3	4
2	2	4	3	2	3	2	1	5	3	5	5	2	1	5	2	5	4	2	5	4	1	3	5	2	3

2	5	4	5	2	5	3	4	4	3	4	3	2	2	4	3	4	2	2	5	5	5	5	4	2	3
2	4	3	4	4	4	5	2	3	3	3	2	5	2	3	3	3	3	3	1	4	4	4	2	4	5
3	3	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4
2	5	4	5	2	5	3	4	4	3	4	3	2	2	5	3	4	2	2	4	5	5	5	4	2	3
5	3	2	2	4	4	3	3	2	3	5	4	4	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	5	5
3	3	2	3	2	3	3	3	2	5	3	3	3	3	2	5	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4
3	3	2	2	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4
4	3	2	2	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	2	5	3	4	2	3	2	3	2	3	5	4
3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	5	3	2	3	3	2	2	3	3	4
2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5
2	4	3	1	5	4	5	1	3	2	3	2	5	2	3	3	3	3	3	3	1	5	5	2	4	5
2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	5
3	3	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4
3	3	2	3	2	3	3	3	2	5	3	3	3	3	2	5	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4
3	3	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	5	3	3	1	3	3	2	2	3	3	4
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	5	3	3	1	3	3	2	2	3	3	4
5	3	2	2	4	3	3	3	2	3	5	4	4	3	2	5	3	4	2	2	2	3	2	3	5	5
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	5	3	3	1	3	3	2	2	3	3	4
3	3	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4
2	5	5	5	5	5	5	1	5	2	4	2	5	2	3	3	3	2	2	3	1	5	5	2	4	5
3	3	2	2	2	3	3	5	2	4	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	2	2	3	3	4
5	3	2	2	4	4	3	3	2	3	5	4	4	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	5	5
3	3	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4
4	3	2	2	4	3	3	3	2	3	5	4	4	3	2	5	3	4	2	3	2	3	2	3	5	5
3	3	2	2	2	3	2	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	5	3	3	1	3	3	2	2	3	3	4
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	5	3	3	1	3	3	2	2	3	3	4
3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	5	3	2	3	3	2	2	3	3	4
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	5	3	3	1	3	3	2	2	3	3	4
3	3	2	3	3	3	3	3	2	5	3	3	3	3	2	5	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4
2	5	5	5	5	5	3	2	5	2	4	2	5	2	3	3	3	2	2	3	1	5	5	2	4	3
5	3	2	2	2	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	5	5
5	3	2	2	2	4	4	3	2	3	2	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	5	5
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	5	3	3	1	3	3	2	2	3	3	4
3	3	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4
3	3	2	3	2	3	3	3	2	5	3	3	3	3	2	5	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4
2	4	3	4	1	4	4	3	3	3	2	4	5	2	3	3	3	3	1	4	4	3	4	2	4	5
3	3	2	3	2	3	3	3	2	5	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4
3	3	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4
2	4	3	4	1	4	4	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	5
1	3	2	2	2	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	2	3	2	2	3	4	4	5	5
2	4	4	2	3	4	4	3	4	3	2	4	4	5	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	5	5
3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	5	3	2	3	3	2	2	3	3	4
2	5	5	5	3	5	3	4	4	3	4	3	5	2	4	3	4	2	2	5	5	5	5	4	2	3
2	4	3	1	5	4	5	1	3	2	3	2	5	2	3	3	3	3	3	3	1	5	4	2	4	5
2	4	3	4	1	4	4	3	3	3	2	4	5	2	3	3	3	3	1	1	4	3	4	2	4	5

2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	5	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	5	5
2	2	4	3	2	3	2	4	4	3	5	5	2	1	5	2	4	4	2	4	4	1	3	5	2	3
3	3	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4
2	4	4	2	3	4	4	3	4	3	2	4	4	5	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	5	5
2	4	3	4	1	4	4	3	3	3	2	4	5	2	3	3	3	3	1	1	4	3	4	2	4	5
2	5	3	5	5	4	5	1	5	2	3	2	5	2	3	3	3	2	3	3	1	5	5	2	4	5
5	3	2	2	4	4	3	3	2	3	5	4	4	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	5	5
5	3	2	2	4	4	3	3	2	3	5	4	4	4	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	5	5
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	5	3	3	1	3	3	2	2	3	5	4
2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	5	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	5	5
5	3	2	2	4	4	3	3	2	3	5	4	4	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	5	5
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	5	3	3	1	3	3	2	2	3	3	4
2	4	3	2	4	4	5	2	3	3	3	2	5	2	3	3	3	3	3	1	4	4	4	2	4	5
2	2	4	3	2	3	2	1	5	3	5	5	2	1	5	2	5	4	2	5	4	1	3	5	2	3
4	3	2	2	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	2	5	3	4	2	3	2	3	2	3	5	4
3	3	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	4
3	3	2	3	2	3	3	3	2	5	3	3	3	3	2	4	5	3	2	3	3	2	2	3	3	4
4	3	2	2	4	3	4	3	2	3	5	4	4	3	2	5	3	4	2	3	2	3	2	3	5	5
5	3	2	2	2	4	4	3	2	3	5	4	4	4	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	5	5
3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	5	3	2	3	3	2	2	3	3	4
3	3	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	4
3	3	2	3	3	3	3	3	2	5	3	3	3	3	2	5	3	3	1	3	3	2	2	3	3	4
3	3	2	3	2	3	3	3	2	5	3	3	3	3	2	5	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4
2	5	3	5	5	5	5	1	5	2	3	2	5	2	3	3	3	2	3	3	1	5	5	2	4	5
4	3	2	2	4	3	4	3	2	3	5	4	4	3	2	5	3	4	2	3	2	3	2	3	5	5
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	5	3	3	4	3	3	2	2	3	5	4
2	4	3	4	1	4	4	3	3	3	2	4	5	2	3	3	3	3	1	1	4	3	4	2	4	5
2	4	3	1	5	4	5	2	3	3	3	2	5	2	3	3	3	3	3	3	1	4	4	2	4	5
5	3	2	2	4	4	3	3	2	3	5	4	4	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	5	5
2	4	3	1	5	4	5	2	3	3	3	2	5	2	3	3	3	3	3	1	1	4	4	2	4	5
4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	2	5	3	3	2	3	2	2	2	3	5	4
2	2	4	3	2	3	2	1	5	3	5	5	2	1	5	2	5	4	2	5	4	1	3	5	2	3
2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	5
2	4	3	4	4	4	5	2	3	3	3	2	5	2	3	3	3	3	3	1	4	4	4	2	4	5
3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	5	3	2	3	3	2	2	3	3	4
4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	5	3	3	4	3	2	2	2	3	5	4
1	3	2	2	2	4	4	3	3	3	2	4	4	5	4	3	3	2	3	2	2	3	4	4	5	5
1	3	2	2	2	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	5	5
5	3	2	2	4	3	3	3	2	3	5	4	4	3	2	3	3	4	2	2	2	3	2	3	5	5
3	3	2	2	2	3	3	3	2	5	3	3	3	3	2	4	5	3	2	3	3	2	2	3	3	4
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	5	3	3	1	3	3	2	2	3	3	4
2	5	3	5	5	4	5	1	5	2	3	2	5	2	3	3	3	2	3	3	1	5	5	2	4	5
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	5	3	3	1	3	3	2	2	3	3	4
2	4	3	4	4	4	5	3	3	3	3	2	5	2	3	3	3	3	3	1	4	4	4	2	4	5
2	4	3	1	5	4	5	2	3	2	3	2	5	2	3	3	3	3	3	3	1	5	4	2	4	5
2	5	5	5	3	5	3	2	4	3	4	3	5	2	4	3	3	2	2	5	5	5	5	4	2	3
2	5	5	5	3	5	3	2	5	2	4	3	5	2	4	3	3	2	2	5	5	5	5	2	2	3



2	5	5	5	5	5	1	5	2	4	2	5	2	3	3	3	2	2	3	1	5	5	2	4	5		
4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	2	5	3	4	2	3	2	2	2	3	5	4	
2	5	4	5	3	5	3	4	4	3	4	3	2	2	4	3	4	2	2	5	5	5	5	4	2	3	
2	4	3	1	5	4	5	2	3	2	3	2	5	2	3	3	3	3	3	1	4	4	4	2	4	5	
2	4	4	2	3	4	4	3	4	3	2	4	4	5	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	5	5	
1	4	4	2	3	4	4	3	4	3	2	4	4	5	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	5	5	
1	4	4	2	2	4	4	3	4	3	2	4	4	5	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	5	5	
2	4	3	4	1	4	4	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	1	4	4	3	4	2	4	5	
1	3	2	2	2	4	4	3	3	3	2	4	4	5	4	3	3	2	3	2	2	3	4	4	5	5	
5	3	2	2	4	4	3	3	2	3	5	4	4	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	5	5	
2	4	3	4	4	4	5	3	3	3	3	2	5	2	3	3	3	3	1	4	4	4	2	4	5		
2	2	4	3	2	3	2	1	4	3	5	5	2	1	5	2	5	4	2	4	4	1	3	5	2	3	
3	3	2	2	2	3	3	5	2	4	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	2	2	3	3	4
2	2	4	3	2	3	2	4	4	3	5	3	2	1	5	2	4	4	2	4	5	1	5	5	2	3	
3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	5	3	3	3	3	2	2	3	3	4	
3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	5	3	2	3	3	2	2	3	3	4	
5	3	2	2	4	4	3	3	2	3	5	4	4	3	2	3	3	4	2	2	2	3	2	3	5	5	
2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	
4	3	2	2	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	2	5	3	4	2	3	2	2	2	3	5	4	
2	4	3	1	5	4	5	1	3	2	3	2	5	2	3	3	3	3	3	1	5	5	2	4	5		
3	3	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	4	
3	3	2	2	2	3	2	5	2	4	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	2	2	3	3	4
2	4	3	4	4	4	5	3	3	3	3	2	5	2	3	3	3	3	3	1	4	3	4	2	4	5	
3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	5	3	2	3	3	2	2	3	3	4	
3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	5	3	3	3	3	2	2	3	3	4	
4	3	2	2	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	2	5	3	4	2	3	2	3	2	3	5	4	
3	3	2	3	2	3	3	3	2	5	3	3	3	3	2	4	5	3	2	3	3	2	2	3	3	4	
2	5	5	5	3	5	3	2	5	2	4	3	5	2	3	3	3	2	2	3	5	5	5	2	4	3	
3	3	2	2	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	
2	4	3	4	4	4	5	2	3	3	3	2	5	2	3	3	3	3	3	1	4	4	4	2	4	5	
3	3	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	4	
2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	
4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	5	3	3	2	3	2	2	2	3	5	4	
2	2	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	2	1	5	2	4	2	2	4	5	5	5	4	2	3	
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	5	3	3	4	3	3	2	2	3	5	4	
1	4	2	2	2	4	4	3	4	3	2	4	4	5	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	5	5	
5	3	2	2	2	4	4	3	2	3	2	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	5	5	
2	4	3	4	1	4	4	3	3	3	3	4	5	2	3	3	3	3	1	1	4	3	4	2	4	5	
3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	5	3	2	3	3	2	2	3	3	4	
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	5	3	3	1	3	3	2	2	3	3	4	
2	4	3	1	5	4	5	2	3	3	3	2	5	2	3	3	3	3	3	3	1	4	4	2	4	5	
4	3	2	2	4	3	4	3	2	3	5	4	4	3	2	5	3	4	2	3	2	3	2	3	5	5	
4	3	2	2	4	3	3	3	2	3	5	4	4	3	2	5	3	4	2	3	2	3	2	3	5	5	
3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	5	3	2	3	3	2	2	3	3	4	
4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	5	3	3	2	3	2	2	2	3	5	4	

**Anexo 8: Consentimiento Informado**

Yo, **Castro Espinoza Randi Norvil** bachiller de la Carrera de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes, identificado con código E04111H, con la tesis titulada: **“Gestión Administrativa y Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021”**.

Declaro bajo juramento que:

“Para el desarrollo de la presente investigación se está considerando los procedimientos adecuados, respetando los principios de ética para iniciar y concluir los procedimientos según el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes”.

“La información, los registros, datos que se tomarán para incluir en el trabajo de investigación serán fidedignas. Por cuanto, a fin de no cometer faltas éticas, tales como el plagio, falsificación de datos, no citar fuentes bibliográficas, etc., se está considerando fundamentalmente desde la presentación del Proyecto, hasta la sustentación de la Tesis”.

Por consiguiente, nos sometemos a las pruebas respectivas de validación del contenido del presente proyecto.

Satipo, 04 de Julio del 2022

---

**Castro Espinoza Randi Norvil**

Código E04111H

Consentimiento Informado

Yo, **Huayta Lizano José Luis** bachiller de la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Peruana los Andes, identificado con código E04139G, con la tesis titulada: **“Gestión Administrativa y Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021”**.

Declaro bajo juramento que:

“Para el desarrollo de la presente investigación se está considerando los procedimientos adecuados, respetando los principios de ética para iniciar y concluir los procedimientos según el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes”.

“La información, los registros, datos que se tomarán para incluir en el trabajo de investigación serán fidedignas. Por cuanto, a fin de no cometer faltas éticas, tales como el plagio, falsificación de datos, no citar fuentes bibliográficas, etc., se está considerando fundamentalmente desde la presentación del Proyecto, hasta la sustentación de la Tesis”.

Por consiguiente, nos sometemos a las pruebas respectivas de validación del contenido del presente proyecto.

Satipo, 04 de julio del 2022

---

**Huayta Lizano José Luis**

Código E04139G

**Anexo 9: Fotos de la Aplicación del Instrumento**





# Gestión Administrativa y el Liderazgo Transformacional en los Colaboradores de la Red de Salud Satipo 2021

## INFORME DE ORIGINALIDAD

25%	25%	5%	%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.upla.edu.pe">repositorio.upla.edu.pe</a>	11%
	Fuente de Internet	
2	<a href="http://www.repositorio.upla.edu.pe">www.repositorio.upla.edu.pe</a>	4%
	Fuente de Internet	
3	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a>	2%
	Fuente de Internet	
4	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a>	2%
	Fuente de Internet	
5	<a href="https://informatica.upla.edu.pe">informatica.upla.edu.pe</a>	1%
	Fuente de Internet	
6	<a href="https://repositorio.uncp.edu.pe">repositorio.uncp.edu.pe</a>	1%
	Fuente de Internet	
7	<a href="https://repositorio.unjfsc.edu.pe">repositorio.unjfsc.edu.pe</a>	1%
	Fuente de Internet	
8	<a href="https://repositorio.usfq.edu.ec">repositorio.usfq.edu.ec</a>	1%
	Fuente de Internet	
9	<a href="https://repositorio.unc.edu.pe">repositorio.unc.edu.pe</a>	
	Fuente de Internet	

<1 %

10

[bibliotecas.unsa.edu.pe](http://bibliotecas.unsa.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

11

[es.scribd.com](http://es.scribd.com)

Fuente de Internet

<1 %

12

[cybertesis.unmsm.edu.pe](http://cybertesis.unmsm.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

13

[medicina.bogota.unal.edu.co](http://medicina.bogota.unal.edu.co)

Fuente de Internet

<1 %

14

[repositorio.upp.edu.pe](http://repositorio.upp.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

15

[repositorio.upeu.edu.pe](http://repositorio.upeu.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

16

[esdocs.com](http://esdocs.com)

Fuente de Internet

<1 %

17

[repositorio.unap.edu.pe](http://repositorio.unap.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía

Activo