



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración

Liderazgo y gestión administrativa en los colaboradores del Instituto Jose Santos Chocano, Huaral - 2023

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración

Autora

Fernanda Ysabel Ramos Velasquez

Asesor

Dr. Danilo Hugo Carreño Ramirez

Huacho – Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Facultad de Ciencias Empresariales Escuela Profesional de Administración

INFORMACIÓN DE METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Fernanda Ysabel Ramos Velasquez	70115826	29/12/2023
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Danilo Hugo Carreño Ramirez	15589843	0000-0002-4854-2779
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Dr. Felipe Caldas Bermudez	15609989	0000-0003-4103-7996
Dr. Rey Lelis Bautista Juan De Dios	15596695	0000-0002-0463-5682
M(o). Sixto Samanamud Malca	46807619	0000-0002-6916-8288

"LIDERAZGO Y GESTION ADMINISTRATIVA EN LOS COLABORADORES DEL INSTITUTO JOSE SANTOS CHOCANO, HUARAL-2023"

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

6%

★ es.scribd.com

Fuente de Internet

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Apagado

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación va dedicado a mis padres, por su apoyo incondicional y moral para asumir y superar retos personales y profesionales en mi vida.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, a mi asesor, a los docentes que me enseñaron y a las personas que aportaron para culminar correctamente este trabajo de investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general.....	3
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3. Objetivos de la investigación	3
1.3.1. Objetivo general	3
1.3.2. Objetivos específicos	3
1.4. Justificación de la investigación	4
1.5. Delimitaciones del estudio	5
CAPÍTULO II.....	6
MARCO TEÓRICO	6
2.1. Antecedentes de la investigación	6
2.2. Investigaciones internacionales	6
2.3. Investigaciones nacionales	7
2.3.1 Bases teóricas	8
2.3.2 Bases filosóficas	12
2.3.3 Definiciones de términos básicos.....	12
2.4. Hipótesis de investigación	14
2.4.1 Hipótesis general	14
2.4.2 Hipótesis específicas	14
2.4.3 Operacionalización de las variables.....	15
CAPÍTULO III	18
METODOLOGÍA	18

3.1. Diseño metodológico.....	18
3.2. Población y muestra	19
3.2.1 Población.....	19
3.2.2 Muestra	19
3.3. Técnicas de recolección de datos.....	19
3.3.2 Instrumento.....	19
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información	20
CAPÍTULO IV	21
RESULTADOS.....	21
4.1 Análisis de resultados.....	21
4.2 Contrastación de hipótesis.....	30
CAPÍTULO V.....	33
DISCUSIÓN.....	33
5.1 Discusión de resultados.....	33
CAPÍTULO VI	34
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	34
6.1 Conclusiones	34
6.2 Recomendaciones	35
CAPÍTULO VII.....	36
REFERENCIAS	36
ANEXOS	39
Anexo N° 01: Matriz de consistencia: Liderazgo y gestión administrativa en los colaboradores del Instituto José Santos Chocano, Huaral - 2023.....	40
Anexo N° 02: Instrumentos de investigación.....	41
Anexo N° 03: Base de datos.....	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Variable 1: Liderazgo</i>	21
Tabla 2. <i>Niveles del Liderazgo Laissez - Faire</i>	22
Tabla 3. <i>Niveles del Liderazgo transaccional</i>	22
Tabla 4. <i>Niveles del Liderazgo transformacional</i>	23
Tabla 5. <i>Niveles del Liderazgo burocrático</i>	24
Tabla 6. <i>Variable 2: Gestión Administrativa</i>	25
Tabla 7. <i>Niveles de la Planificación</i>	26
Tabla 8. <i>Niveles de la Organización.</i>	27
Tabla 9. <i>Niveles de la Dirección</i>	28
Tabla 10. <i>Niveles del Control.</i>	39
Tabla 11. <i>Hipótesis general</i>	30
Tabla 12. <i>Hipótesis específica 1</i>	31
Tabla 13. <i>Hipótesis específica 2.</i>	31
Tabla 14. <i>Hipótesis específica 3</i>	32
Tabla 15. <i>Hipótesis específica 4</i>	32

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Porcentaje del Liderazgo</i>	21
Figura 2. <i>Porcentaje del Liderazgo - faire</i>	22
Figura 3. <i>Porcentaje del Liderazgo transaccional</i>	23
Figura 4. <i>Porcentaje del Liderazgo transformacional</i>	24
Figura 5. <i>Porcentaje del Liderazgo burocrático</i>	25
Figura 6. <i>Porcentaje de la Gestión administrativa</i>	26
Figura 7. <i>Porcentaje de la Planificación</i>	27
Figura 8. <i>Porcentaje de la Organización</i>	28
Figura 9. <i>Porcentaje de la Dirección</i>	29
Figura 10. <i>Porcentaje del Control</i>	30

RESUMEN

La investigación elaborada tuvo como objetivo: Determinar la relación que existe entre el liderazgo y gestión administrativa en los colaboradores del Instituto José Santos Chocano, Huaral – 2023. Abordando el apartado metodológico, esta investigación se enmarcó como de tipo aplicada, contó con diseño no experimental, fue correlacional y contó con enfoque cuantitativo, se consideró como población a 44 trabajadores, siendo la totalidad mencionada la que conformó la muestra, se utilizó como técnica a la encuesta y como instrumento para la recopilación de datos al cuestionario. Se obtuvo una correlación entre las variables, teniendo como valor: 0.894, indicando que la relación fue positiva alta significativa.

PALABRAS CLAVES: Liderazgo, gestión administrativa, trabajadores.

ABSTRACT

The objective of the research carried out was to: Determine the relationship that exists between leadership and administrative management in the collaborators of the José Santos Chocano Institute, Huaral - 2023. Addressing the methodological section, this research was framed as applied, it had a non-experimental design, was correlational and had a quantitative approach, 44 workers were considered as the population, the totality mentioned being the one that made up the sample, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument for data collection. A correlation was obtained between the variables, with a value of 0.894, indicating that the relationship was highly positive and significant.

KEYWORDS: Leadership, administrative management, workers.

INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se considera como primera variable al Liderazgo, siendo la capacidad para mantener comunicación efectiva y fluida con los trabajadores, asimismo poder motivarlos y orientar sus esfuerzos en el logro de los objetivos establecidos. Asimismo, se considera como Segunda variable a la Gestión administrativa, siendo la planificación, organización, dirección y control que ejecutan las organizaciones para lograr los resultados esperados, y mantener una mejora continua para ofrecer un mejor servicio o producto.

La investigación se estructuró considerando los siguientes capítulos:

Capítulo I: Se comprende el Planteamiento del problema.

Capítulo II: Se comprende al Marco teórico con sus pertinentes elementos.

Capítulo III: Se comprende a la Metodología con sus pertinentes elementos.

Capítulo IV: Se comprende a los Resultados obtenidos.

Capítulo V: Se comprende a la Discusión de resultados.

Capítulo VI: Se comprende a las Conclusiones y Recomendaciones elaboradas con la investigación.

Posteriormente se muestran las referencias utilizadas para la fundamentación teórica de la investigación.

Finalmente se muestran los anexos utilizados.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Con el pasar del tiempo y con la evolución, el liderazgo ha sufrido una transformación. En el pasado, los padres que tenían poder o que dirigían imperios heredaban directamente su liderazgo o mandato a sus hijos. Ello aún se relaciona con lo que ocurre en la actualidad, ya que aquellos con habilidades, conocimientos y experiencia son los que dirigen la sociedad buscando el bienestar social.

En la actualidad un líder completo debe tener la convicción y el compromiso de seguir adelante, de estar preparado para el cambio que decida establecer la organización. Asimismo, debe poder transmitir esa intensidad o ganas a los trabajadores y equipos de trabajo, para que puedan tener de conocimiento las circunstancias que ocurren; el análisis, comunicación y capacitaciones también son muy importantes para lograr ello (Oblitas, 2020).

El liderazgo es un elemento relevante que utilizan las organizaciones para lograr su meta o propósitos. Asimismo, se requiere de un líder que pueda motivar a los trabajadores, a organizar su esfuerzo, escucharlos, apoyarlos y dirigirlos hacia la consecución de los resultados esperados; con ello se podrá crear una adecuada imagen en los trabajadores. Las organizaciones de la actualidad necesitan líderes en vez de gerentes, ya que los líderes influyen en el comportamiento y actitud de los trabajadores, y los motivan y dirigen para orientar su esfuerzo en el logro de los objetivos establecidos cumpliendo de por medio los lineamientos y normas de la organización. (Perdomo y Prieto, 2009). Los autores manifiestan que los gerentes se preocupan más por el correcto desarrollo y cumplimiento del proceso administrativo, en cambio los líderes, aparte de lograr los resultados esperados, generan lazos entre y con los trabajadores, además de generar un adecuado ambiente y compromiso en el personal.

En base a lo mencionado, el liderazgo se orienta en canalizar los esfuerzos del personal de una organización en el logro de los objetivos, manteniendo de por medio una efectiva comunicación, motivación y dirección. Sin embargo, los directivos consideran un concepto erróneo sobre la gestión administrativa, ya que la relacionan con llevar a cabo un correcto liderazgo únicamente, siendo incorrecto, ya que el liderazgo es muy importante para garantizar la supervivencia de la organización y como un medio para entablar relaciones adecuadas entre los trabajadores para orientarse en

cumplir sus tareas para lograr los resultados esperados por la organización. Chiavenato (2011) considera a la primera variable como la influencia de una persona sobre un grupo de personas, para que puedan actuar ante determinadas situaciones para realizar las tareas o actividades y poder lograr los resultados esperados.

Con lo sufrido por la pandemia, se necesita elaborar más estudios sobre el liderazgo, ya que las organizaciones no solo requieren de trabajadores que puedan cumplir ciertas tareas, sino que requieren de trabajadores que puedan tener iniciativa y resiliencia para actuar ante circunstancias que afecten a la organización. Un término que se relaciona a ello es el Coaching, siendo como un tutor o asesor que acompaña a una persona en lograr sus objetivos y a saber actuar ante determinados problemas. (Antoñanzas, 2022).

Chiavenato (2006) menciona que la segunda variable abarca las acciones enfocadas en lograr resultados, realizándose de manera efectiva y utilizando recursos de manera eficiente y eficaz.

Tomando como base los aportes mencionados, se procede a describir la problemática que presenta el instituto José Santos Chocano, considerando que es la institución educativa con mayor impacto y siendo líder en la provincia de Huaral.

En la institución José Santos Chocano de Huaral se observó problemas con respecto al liderazgo desarrollado por los directivos, lo cual ocasionó que se ofrezca una deficiente prestación de servicios. Asimismo, se puede mencionar que si la Institución logra solucionar esta problemática podrá mejorar su liderazgo, lo cual contribuirá a desarrollar una mejor gestión administrativa. Para ello se requiere de personal directivo con conocimientos y habilidades para mostrar una comunicación abierta y adecuada con los trabajadores, para generar seguridad en estos, lo cual provocará una mejora en el desempeño del personal, traduciéndose como una mejor atención y mejor nivel de satisfacción de los usuarios. Con esto la institución podrá ser considerada con una mejor imagen por los trabajadores y los usuarios con los que se relaciona directa e indirectamente, potenciando su crecimiento y forjando una mayor competitividad en Huaral.

Considerando lo mencionado, se estableció como problema: ¿Qué relación existe entre el liderazgo y gestión administrativa en los colaboradores del Instituto José Santos Chocano, Huaral – 2023?

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el liderazgo y gestión administrativa en los colaboradores del Instituto José Santos Chocano, Huaral – 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo Laissez-faire y gestión administrativa en los colaboradores del Instituto José Santos Chocano, Huaral – 2023?

¿De qué manera el liderazgo transaccional se relaciona con la gestión administrativa en los colaboradores del Instituto José Santos Chocano, Huaral – 2023?

¿En qué medida el liderazgo transformacional se relaciona con la gestión administrativa en los colaboradores del Instituto José Santos Chocano, Huaral – 2023?

¿Cómo el liderazgo burocrático se relaciona con la gestión administrativa en los colaboradores del Instituto José Santos Chocano, Huaral – 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el liderazgo y gestión administrativa en los colaboradores del Instituto José Santos Chocano, Huaral – 2023

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación existe entre el liderazgo Laissez-faire y gestión administrativa en los colaboradores del Instituto José Santos Chocano, Huaral – 2023

Analizar la relación existe entre el liderazgo transaccional y gestión administrativa en los colaboradores del Instituto José Santos Chocano, Huaral – 2023

Describir la relación existe entre el liderazgo transformacional y gestión administrativa en los colaboradores del Instituto José Santos Chocano, Huaral – 2023

Establecer la relación entre el liderazgo burocrático y la gestión administrativa en los colaboradores del Instituto José Santos Chocano, Huaral – 2023.

1.4. Justificación de la investigación

Conveniencia: La investigación enfatiza la relevancia de ambas variables para el Instituto, para que en base a ello pueda solucionar sus falencias y mejorar su desarrollo.

Relevancia social: Se podrá beneficiar a los trabajadores, ya que se podrá recopilar y hacer de conocimiento su situación al Instituto y brindar recomendaciones para solucionar las falencias, y en base a ello llevar a cabo un adecuado liderazgo que logre mejorar la gestión administrativa; lo que podrá aportar a que los trabajadores puedan estar dirigidos con claridad y eficacia y se puedan lograr los objetivos correctamente, además de sentirse considerados y cómodos con las condiciones que se les brinda.

Implicancia práctica: La investigación con su desarrollo podrá tener cierta influencia en las instituciones educativas, ya que se trata una problemática relevante para estas, entonces realizando correctamente el liderazgo y gestión administrativa podrá tener un desempeño mejor y correcto del personal, siendo muy importante para lograr los resultados esperados.

Valor teórico: Se considera teorías sobre las variables consideradas, asimismo al finalizar esta investigación podrá ser considerada como antecedente para próximas investigaciones relacionadas a la problemática tratada.

Valor metodológico: Para el desarrollo de esta investigación se sigue una metodología, utilizándose técnicas e instrumentos para recopilar información de la muestra considerada. Asimismo, los datos recopilados son tabulados y expresados en figuras estadísticas utilizando el programa Excel, con el cual también se demuestra la interpretación de cada resultado. Además, se utiliza el software estadístico SPSS, con el cual se lleva a cabo la contrastación de las hipótesis planteadas.

1.5. Delimitaciones del estudio

Delimitación espacial: La presente investigación se desarrolló en el Instituto José Santos Chocano, provincia y distrito de Huaral.

Delimitación temporal: La investigación se llevó a cabo durante los meses de marzo a noviembre del año 2023.

Delimitación social: La investigación consideró a 44 colaboradores del Instituto José Santos Chocano de Huaral.

Delimitación conceptual: La investigación consideró como variables al Liderazgo y a la Gestión administrativa. Chiavenato (2011) considera a la primera variable como la influencia de una persona sobre un grupo de personas, para que puedan actuar ante determinadas situaciones para realizar las tareas o actividades y poder lograr los resultados esperados. Chiavenato (2006) menciona que la segunda variable abarca las acciones enfocadas en lograr resultados, realizándose de manera efectiva, y utilizando recursos de manera eficiente y eficaz.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.2. Investigaciones internacionales

Pérez (2018) en su investigación: Satisfacción laboral y gestión administrativa, basó su objetivo en la influencia de la satisfacción laboral en la Gestión Administrativa de los GADs Municipales provincia de Tungurahua. Con respecto a la metodología, fue básica, descriptiva, contó con enfoque cuantitativo, consideró como población a 152 servidores públicos, se utilizó como instrumento al cuestionario. Concluyó que obtuvo dos correlaciones entre las variables, siendo una para el GAD de Patate, en el cual se obtuvo una correlación con un valor de 0,037, indicando que la relación fue alta y significativa, y la otra correlación en el GAD de Cevallos, en el cual se obtuvo una correlación con un valor de 0,054, indicando que la relación también fue alta y significativa, y ambas correlaciones presentaron un Sig. = 0.05. En adición, encontró que el liderazgo y la gestión administrativa presentaron correlación, teniendo como valor: 0.399, indicando que la relación fue significativa.

Rodríguez, Pedraja y Ganga (2017) en su tesis: “La relación entre los estilos de liderazgo y desempeño de los equipos de dirección intermedia: un estudio exploratorio desde Chile”, refirieron como objetivo: explorar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los equipos de trabajo. Con respecto a la muestra, fue conformada por 38 equipos. Concluyeron que las variables presentaron relación, indicando también que el liderazgo transaccional y liderazgo transformacional presentaron relación positiva y significativa, en adición el liderazgo Laissez-faire presentó relación negativa.

Medina (2017) en su tesis: “Influencia del liderazgo patriarcal en el Desempeño Laboral de las empresas familiares del sector textil del Catón Pelileo” consideró como objetivo: Analizar la influencia de la primera variable sobre la segunda. Sobre la metodología, fue descriptiva, correlacional, contó con enfoque mixto, consideró como población a 195 empresas, de las cuales 129 conformaron la muestra. Concluyó que la primera variable presentó impacto significativo sobre la segunda, ya que los directivos tienen que diferenciarse de los trabajadores, teniendo que tener conocimientos y habilidades para motivarlos y guiarlos al logro de los objetivos.

2.3. Investigaciones nacionales

Bonifacio (2019) en su tesis: Gestión del conocimiento y gestión administrativa en el personal de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román – 2019, refirió como objetivo: determinar la relación de ambas variables. Con respecto a la metodología, fue descriptiva, correlacional, no experimental y transversal, contó con enfoque cuantitativo, consideró como población a 64 trabajadores, utilizó como técnica a la encuesta. Concluyó que ambas variables presentaron una correlación de 0.643, indicando que para mejorar la segunda variable se debe mejorar la primera variable.

Lecca, Lecca y Rojas (2018) en su tesis: Liderazgo y habilidades comunicativas en docentes de educación inicial, consideró como objetivo: determinar el grado de relación que existe entre las variables. Con respecto a la metodología, fue correlacional, transversal y contó con diseño no experimental, consideraron como población a 30 docentes, utilizaron como técnica a la encuesta y como instrumento al cuestionario. Hallaron que las variables presentaron correlación, teniendo un Sig.<0.05, evidenciando ser una relación significativa.

Rojas (2017) en su investigación: Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unanue - Lima, 2016 de la Universidad César Vallejo Perú, asignó como objetivo: determinar el nivel de relación entre las variables. Sobre la metodología, fue descriptiva, correlacional. Obtuvo como resultados que ambas variables presentaron correlación, teniendo como valor: 0.113 y un Sig. > 0.05.

Pérez (2017) en su estudio: Gestión Administrativa y Clima Institucional según el personal del Área de Gestión Administrativa UGEL 07 Lima 2014, consideró como objetivo: determinar la relación entre las variables. Sobre la metodología, utilizó el método hipotético-deductivo, también consideró como instrumento al cuestionario y consideró como población a 110 trabajadores. Concluyó que ambas variables presentaron correlación, siendo de 0.812 y un Sig. = 0.000.

2.3.1 Bases teóricas

Variable X: Liderazgo

A) *Definiciones:*

Chiavenato (2009) señala que esta variable se aplica no solo a nivel general en las organizaciones, sino que se puede aplicar en cada departamento que las constituye. Asimismo, menciona que se debe aplicar el liderazgo en la gestión que desarrollan las organizaciones, para que los directivos puedan saber la motivación que necesitan sus trabajadores, así como sus necesidades y estudiar la manera en la que pueden liderarlos, para orientarlos en el logro de los objetivos establecidos.

Por su parte Chiavenato (2006) apunta que se debe diferenciar el concepto de liderazgo en el ámbito de cualidad de una persona y como concepto de función en una organización. El primero se refiere a los rasgos diferenciales de una persona que puede llegar a las personas de su alrededor o a su cargo y motivarlos a realizar sus tareas. Y el segundo abarca la dirección y comunicación que ejerza la Directiva de la organización en sus trabajadores, para aclarar las jerarquías y las tareas que le corresponde a cada área, y en base a ello puedan tomar decisiones para solucionar errores o situaciones que puedan afectar el desarrollo del mismo y el logro de los objetivos organizacionales.

B) *Dimensiones:*

1. **Liderazgo “Laissez-faire”:** Abarca el liderazgo en el que los directivos se enfocan en capacitar a los trabajadores para que puedan ser autónomos, para que puedan tomar sus propias decisiones en beneficio del logro de los objetivos, siendo estas decisiones evaluadas por la Dirección de la organización. Con esto se fomenta su iniciativa y capacidad resolutive. Sin embargo, se pueden correr ciertos riesgos, debido a que solo se supervisa las decisiones y los resultados obtenidos, pero no se actúa ante decisiones impertinentes. (Team Asana, 2021)
2. **Liderazgo transaccional:** Este tipo de liderazgo abarca que el líder se preocupa por los trabajadores, para que se sientan considerados, para fomentar seguridad y comunicación. Asimismo, los guía y acompaña para que puedan lograr sus objetivos eficientemente y generar transparencia entre todo el grupo, en adición, se preocupa por saber sus necesidades y se preocupa por idear la manera para que puedan ser satisfechas. (Team Asana, 2021)

3. **Liderazgo transformacional:** Abarca el tipo de liderazgo que se enfoca en motivar continuamente a los trabajadores, para ejecutar los procesos con un buen desempeño y poder conseguir las metas de la organización. Asimismo, los motiva para que puedan crecer tanto de manera personal como laboral (Bizneo, 2022).
4. **Liderazgo burocrático:** Abarca el tipo de liderazgo en el que se basa estrictamente en las políticas organizacionales, para guiarse de manera clara y orientada al logro de los objetivos establecidos. Asimismo, al marcarse como un liderazgo basado en el cumplimiento de las políticas no se da cabida a riesgos originados por darle libertad a los trabajadores. (Eisenbach, 1999).

C) Enfoques y características del liderazgo

Koontz, Wehrich y Cannice (2012) manifiestan que es la capacidad de una persona de influir sobre un grupo de personas, contando con habilidades para comunicarse con estas, entenderlas, guiarlas y apoyarlas en realizar sus labores o tareas para lograr la meta establecida, siendo beneficiosa para todo el grupo. Ellos consideran las siguientes características:

1. El liderazgo abarca la capacidad de una persona de utilizar su poder de mando o jerarquía dentro de una organización para guiar a los trabajadores a realizar sus labores correctamente y siendo responsables.
2. Abarca poder entender la situación de cada trabajador, sus necesidades, problemas, para apoyarlos y motivarlos en seguir adelante, y en capacitarlos para que puedan actuar ante circunstancias que les puedan afectar a sí mismos y a la organización.
3. Implica también inspirar confianza a los trabajadores, para que puedan sentirse considerados como parte importante de la organización.
4. Además, abarca la generación de un ambiente idóneo, ameno y positivo para motivar y propiciar el desenvolvimiento de cada trabajador, enfocándose en cumplir sus labores y en poder responder ante las exigencias de la organización.

Variable Y: Gestión Administrativa

A) Definiciones:

Rodriguez y Martinez, (2011) manifiestan que abarca el conjunto de procedimientos enfocados en utilizar los recursos de manera eficiente y eficaz para el desarrollo de los procesos, para optimizarlos y lograr los resultados esperados. Asimismo, abarca el monitoreo del desarrollo de los procesos y de toma de decisiones en favor de la correcta administración de la organización.

Se puede mencionar que la gestión administrativa es el conjunto de acciones orientadas a ejecutar los principales procesos de la administración para lograr los resultados esperados, incluyendo la toma de decisiones para beneficio de las organizaciones. (Bachenheimer, 2016).

B) Dimensiones:

1. **Planeación:** Chiavenato (2014) manifiesta que abarca el establecimiento de objetivos que se desean alcanzar en un determinado periodo de tiempo, así como los procedimientos y recursos que se necesitan para ello.
2. **Organización:** Robbins y Coulter (2005) apuntan que abarca la definición de la estructura de la organización, de los puestos de trabajo, las tareas, áreas, y el uso de recursos para la realización de las actividades.
3. **Dirección:** Koontz, Weihrich y Cannice (2012) consideran que se enfoca en hacer cumplir los lineamientos y políticas organizaciones para el cumplimiento de tareas realizadas por los trabajadores.
4. **Control:** Koontz, Weihrich y Cannice (2012) refieren que abarca las actividades basadas en verificar el desarrollo de procesos en una organización, para determinar el progreso en comparación con los resultados esperados, pudiendo realizar la toma de decisiones para reorientar los esfuerzos del personal en el logro de los resultados esperados, así como prevenir situaciones que puedan afectar el logro mencionado.

C) La teoría clásica de la administración:

Stoner y Wankel (1989) refieren que es la teoría más aceptada y más utilizada para la administración en las organizaciones, la cual se orienta en lograr que los trabajadores puedan realizar sus labores eficientemente.

Los autores consideran los siguientes principios:

1. Verificar la realización de procedimientos científicos en cada unidad de trabajo o área.
2. Realizar una adecuada selección del personal para que puedan cumplir correctamente sus labores, y brindarles capacitaciones.
3. Realizar una consciente división del trabajo y de las responsabilidades entre los directivos y los trabajadores.
4. Garantizar que las labores de los trabajadores sean realizadas acorde a los lineamientos y políticas organizacionales.

La teoría general de la administración se basa en realizar correctamente los procesos de planificar, organizar, dirigir y controlar en la organización, siendo función de los gerentes o directivos (Stoner y Wankel, 1989). Esta teoría se basa en cumplir la jerarquía de un jefe a un trabajador, llevando a cabo la división del trabajo según las especialidades de cada grupo.

Henry Fayol consideró los siguientes principios:

- a) **La división del trabajo:** Abarca la repartición de tareas según la especialidad de los trabajadores para que puedan rendir de mejor manera.
- b) **La autoridad:** Es el mandato que tiene una persona sobre otra u otras, las cuales le tienen que obedecer.
- c) **La disciplina:** Abarca el respeto y consideración de las políticas y normas propias de cada organización.
- d) **Unidad de mando:** Abarca la relación de dependencia o mandato de un trabajador con un jefe.
- e) **Unidad de dirección:** Abarca la dirección que está a cargo en una organización, como el directorio o un jefe.
- f) **Remuneraciones:** Abarca el pago de dinero entregado a una persona por haber prestado sus servicios, compromiso y tiempo para cumplir ciertas labores o tareas.
- g) **Jerarquía:** Es la posición de poder o el poder de mando en una organización, la cual se evidencia según los niveles o estructura organizacional.
- h) **Iniciativa:** Es la generación de ideas para crear estrategias o recomendaciones para solucionar problemas en la organización.
- i) **La unión del personal:** Abarca la cooperación y empatía de los trabajadores para consolidarse como grupo unido.

2.3.2 Bases filosóficas

Alvarado (2013) menciona que la gestión administrativa abarca la ejecución de procedimientos y la toma de decisiones para lograr determinados objetivos, asimismo abarca el uso racional de recursos para posibilitar el funcionamiento correcto de la organización.

Asimismo, Tiramonti y Frigerio (2013) refieren que la gestión administrativa abarca las acciones orientadas en utilizar de manera eficiente los recursos necesarios para llevar a cabo las operaciones, ello para que se pueda racionalizar este uso y se pueda disponer de recursos tanto utilizados como de reserva para el logro de los objetivos establecidos.

Además, Melnick y Pereira (2016) mencionan que toda gestión se enfoca en realizar actividades y en utilizar recursos de manera razonable para lograr los resultados esperados.

2.3.3 Definiciones de términos básicos

- **Baja rotación de colaboradores:** Abarca la disminución o una prevalencia baja de despidos o de reubicación de trabajadores en una organización.
- **Creatividad:** Es la capacidad de la persona de crear cosas, ideas, pensamientos, representaciones.
- **Cumplimiento obligado de normas:** Abarca la decisión de cumplir o respetar las normas establecidas por una organización.
- **Departamentalización:** Abarca la asignación de responsabilidades o tareas a unidades funcionales de una organización según su especialización.
- **División del trabajo:** Abarca la repartición de las tareas a realizar a cada área o departamento de la organización, a los que se les debe tratar de asignar tareas relacionadas a sus destrezas, para evitar pérdidas.
- **Establecimiento de estándares:** Abarca el establecimiento de criterios a seguir o cumplir para lograr los resultados esperados correctamente.
- **Estrategias:** Corresponde a los planes de acción para lograr determinados objetivos.
- **Evaluación de desempeño:** Abarca la revisión del rendimiento mostrado por cada trabajador, resaltando sus actitudes, comportamientos y habilidades para el cumplimiento de sus tareas en un determinado periodo de tiempo asignado por la organización.

- **Fortalecimiento de capacidades:** Abarca las acciones estructuradas para desarrollar los conocimientos y habilidades de los trabajadores para que puedan mostrar un mejor rendimiento y contribuir al logro de los objetivos organizacionales.
- **Incentivos por resultados:** Son los premios o recompensas que la organización brinda a sus trabajadores como forma de considerar o enfatizar sus buenos resultados logrados, asimismo se utilizan para motivar a los trabajadores a que puedan mostrar un mejor rendimiento.
- **Jerarquización:** Abarca la relación de mando o de rangos entre múltiples áreas de una organización.
- **Motivación al cambio:** Abarca el análisis de la situación de una persona, la cual al darse cuenta de que debe haber un cambio en su dirección progresivamente siente la necesidad de cambiar su accionar y estar dispuesta a realizar actividades diferentes para que pueda lograr la meta establecida.
- **Motivación al interés individual:** Abarca el impulso interno que se ejerce en una persona para realizar acciones que puedan satisfacer o cumplir sus intereses individuales.
- **Medición de resultados:** Abarca la comparación de los resultados obtenidos con los resultados esperados por la organización en un determinado periodo de tiempo.
- **Nivel de autoridad rígida:** Es la forma o intensidad de mando que ejercen los directivos o jefes sobre los trabajadores en una organización.
- **Obediencia condicionada:** Corresponde a la disposición serena y de aceptar las órdenes o lineamientos que establece la organización a sus trabajadores.
- **Objetivos:** Son los resultados específicos que se desean lograr en un determinado periodo de tiempo, utilizando de por medio recursos y la organización de los trabajadores.
- **Procedimientos:** Abarca el conjunto de acciones organizadas y estructuradas para llevar a cabo un determinado proceso o tarea.
- **Rendimiento laboral acondicionado:** Abarca el rendimiento o comportamiento que reflejan los trabajadores cuando la organización les asigna sus labores que deben cumplir en un determinado periodo de tiempo.
- **Responsabilidad:** Abarca la decisión y esfuerzo por cumplir las labores que le corresponde a una persona.
- **Supervisión directa:** Abarca el acompañamiento y revisión directa o presencial a los estudiantes.

- **Trabajo en equipo:** Abarca el conjunto de esfuerzos y coordinaciones entre un grupo de personas para que cada una pueda realizar tareas y se pueda lograr la meta establecida.

2.4. Hipótesis de investigación

2.4.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre el liderazgo y gestión administrativa en los colaboradores del Instituto José Santos Chocano, Huaral – 2023

2.4.2 Hipótesis específicas

Existe correlación entre el liderazgo Laissez-faire y gestión administrativa en los colaboradores del Instituto José Santos Chocano, Huaral – 2023.

El liderazgo transaccional está relacionado con la gestión administrativa en los colaboradores del Instituto José Santos Chocano, Huaral – 2023.

El liderazgo transformacional se relaciona con la gestión administrativa en los colaboradores del Instituto José Santos Chocano, Huaral – 2023.

Hay relación entre el liderazgo burocrático y la gestión administrativa en los colaboradores del Instituto José Santos Chocano, Huaral – 2023.

2.4.3 Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional					
			Dimensión	Indicadores	Ítems	Criterio de evaluación	Escala
Variable Liderazgo	Koontz, Weihrich y Cannice, (2012) manifiestan que es la capacidad de una persona de influir sobre un grupo de personas, contando con habilidades para comunicarse con estas, entenderlas, guiarlas y apoyarlas en realizar sus labores o tareas para lograr la meta establecida, siendo beneficiosa para todo el grupo.	La variable liderazgo se define operacionalmente considerando las puntuaciones que se asignen a las dimensiones que la conforman: liderazgo Laissez-faire, liderazgo transaccional, liderazgo transformacional y liderazgo burocrático, en base a 11 ítems con opciones de respuesta tipo Likert.	Liderazgo Laissez-faire	• Creatividad	1	Nunca Casi nunca A veces Siempre Casi Siempre	Likert
				• Responsabilidad	2		
			Liderazgo transaccional	• Incentivos por resultados	3		
				• Rendimiento laboral acondicionado	4		
				• Motivación al interés individual	5		
			Liderazgo transformacional	• Motivación al cambio	6		
				• Baja rotación de colaboradores	7		
				• Fortalecimientos de capacidades	8		
			Liderazgo burocrático	• Cumplimiento obligado de normas	9		
				• Nivel de autoridad rígida	10		
				• Obediencia condicionada	11		

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional					
			Dimensión	Indicadores	Ítems	Criterio de evaluación	Escala
Variable Gestión administrativa	Rodriguez y Martinez, (2011) manifiestan que abarca el conjunto de procedimientos enfocados en utilizar los recursos de manera eficiente y eficaz para el desarrollo de los procesos, para optimizarlos y lograr los resultados esperados. Asimismo, abarca el monitoreo del desarrollo de los procesos y de toma de decisiones en favor de la correcta administración de la organización.	La variable Gestión administrativa se define operacionalmente considerando las puntuaciones que se asignen a las dimensiones que la conforman: Planificación, Organización, Dirección y Control, en base a 12 ítems con opciones de respuesta tipo Likert.	Planificación	• Objetivos	1	Nunca	Likert
				• Estrategias	2		
				• Procedimientos	3		
			Organización	• División del trabajo	4	Casi nunca	
				• Jerarquización	5		
				• Departamentalización	6		
			Dirección	• Supervisión directa	7	Siempre	
				• Motivación	8		
				• Trabajo en equipo	9		
			Control	• Establecimiento de estándares	10	Casi Siempre	
				• Medición de resultados	11		

				• Evaluación de desempeño	12		
--	--	--	--	---------------------------	-----------	--	--

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

El diseño metodológico seguido se muestra a continuación, especificando sus elementos.

Tipo de investigación: Fue de tipo básica, ya que se deseó generar conocimientos nuevos o científicos a partir del análisis de la realidad problemática. Behar (2008) manifiesta que este tipo corresponde a aquellas investigaciones que se enfocan en generar conocimientos o marco teórico, como conceptos o teorías para reforzar e incrementar la información que se tiene sobre las variables.

Nivel de investigación: Se enmarcó como de nivel relacional, ya que se busca determinar la relación entre las variables. Hernández, Fernández, y Baptista (2014) apuntan que estas investigaciones se enfocan en conocer o hallar la relación entre las variables que se pretenden estudiar.

Método de la investigación: Método hipotético-deductivo, porque se deseó conocer la veracidad o falsedad de las hipótesis planteadas en el desarrollo de la investigación (Behar, 2008).

Diseño de la investigación: La investigación contó con diseño no experimental, debido a que no se manipularon las variables consideradas. Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifiestan que este diseño enfatiza que en las investigaciones no se modifican las variables intencionalmente para observar su impacto o efecto sobre otras. También fue transversal, ya que la recopilación de información se llevó a cabo una sola vez. Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que en estas investigaciones la recopilación de datos se lleva a cabo una única vez.

Enfoque de la investigación: Se contó con enfoque cuantitativo, debido a que se utiliza la escala de medición numérica y análisis estadístico para el procesamiento de los datos obtenidos. Hernández, Fernández y Baptista (2014) apuntan que con este enfoque se recolectan datos para comprobar hipótesis planteadas, utilizando escalas numéricas y análisis estadístico con los cuales se pueden establecer criterios o patrones de comportamiento de la muestra.

3.2. Población y muestra

3.2.1 Población

Se conformó por 44 colaboradores del Instituto José Santos Chocano de Huaral. Ventura (2017) considera que es el conjunto de elementos que poseen rasgos que se desean investigar.

3.2.2 Muestra

Fue censal, ya que se consideró la totalidad de la población por ser una cantidad pequeña. Ventura (2017) opina que es la parte o grupo representativo de una población.

3.3. Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnicas

Se utilizó como técnica a la encuesta. López y Fachelli (2015) comentan que permite saber la opinión de la población sobre determinados temas o variables, logrando recopilar datos cruciales para el desarrollo de la investigación.

3.3.2 Instrumento

Se usó el cuestionario, con el cual se pudo recopilar datos objetivos y concisos de la muestra a partir de la aplicación de este. López y Fachelli (2015) expresan que es el instrumento con el cual se puede recopilar información de personas sobre variables o problemáticas, permitiendo respuestas más concisas.

Confiabilidad de Liderazgo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,934	11

Mediante la prueba a la primera variable, se obtuvo como valor: 0,934, el cual es un valor aceptable, indicando que se puede aplicar.

Confiabilidad de Gestión Administrativa

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,801	12

Mediante la prueba a la segunda variable, se obtuvo como valor: 0,801, el cual es un valor aceptable, indicando que se puede aplicar.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Se utilizó tanto la estadística descriptiva, con la cual se pudo tabular y organizar los resultados para su presentación en tablas y figuras; asimismo se utilizó la estadística inferencial, con la cual se pudo realizar la contrastación de las hipótesis planteadas.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 1.

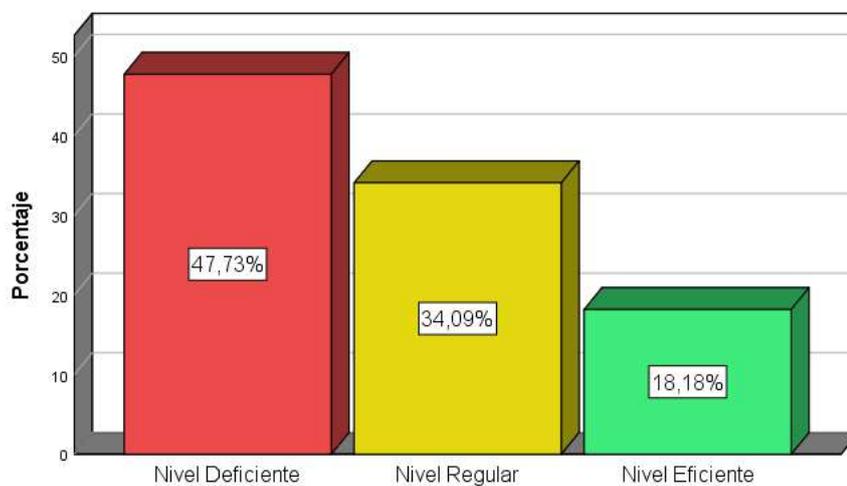
Variable 1: Liderazgo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Deficiente	21	47,7	47,7	47,7
Nivel Regular	15	34,1	34,1	81,8
Nivel Eficiente	8	18,2	18,2	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 1

Porcentaje del Liderazgo

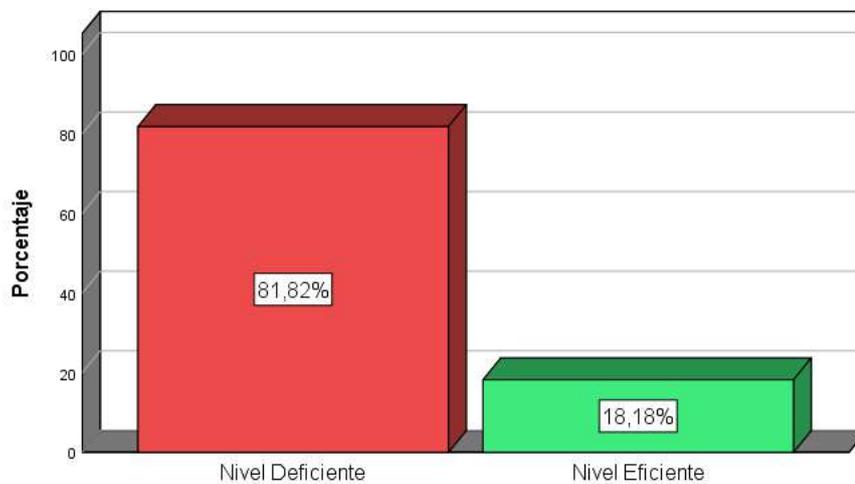


Nota: Elaboración propia

Interpretación: Se observa que, del total de la población, el 47,73% manifestó que el liderazgo está en un nivel deficiente, el 34,09% se presenta regular y el 18,18% eficiente.

Tabla 2.*Niveles del Liderazgo Laissez - faire*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Deficiente	36	81,8	81,8	81,8
Nivel Eficiente	8	18,2	18,2	100,0
Total	44	100,0	100,0	

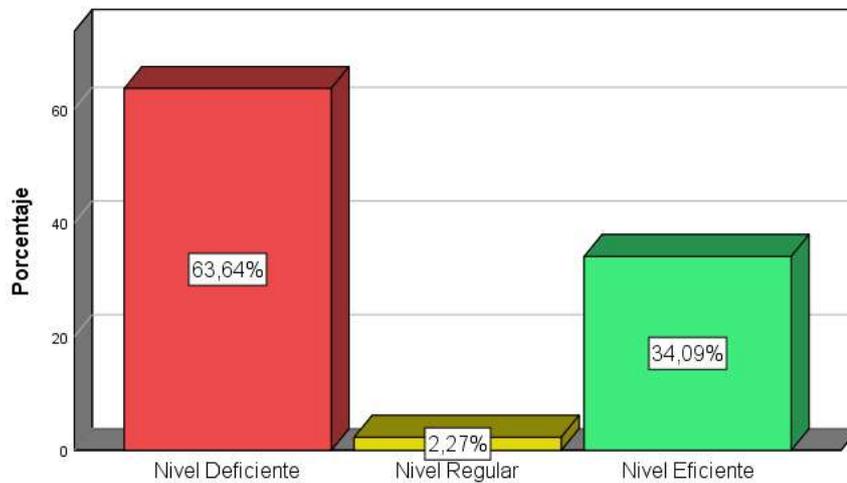
*Nota: Elaboración propia***Figura 2***Porcentaje del Liderazgo laissez - faire**Nota: Elaboración propia*

Interpretación: Se observa que, del total de la población, el 81,82% manifestó que el liderazgo laissez – faire está en un nivel deficiente y el 18.18% eficiente.

Tabla 3.*Niveles del Liderazgo transaccional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Deficiente	28	63,6	63,6	63,6
Nivel Regular	1	2,3	2,3	65,9
Nivel Eficiente	15	34,1	34,1	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

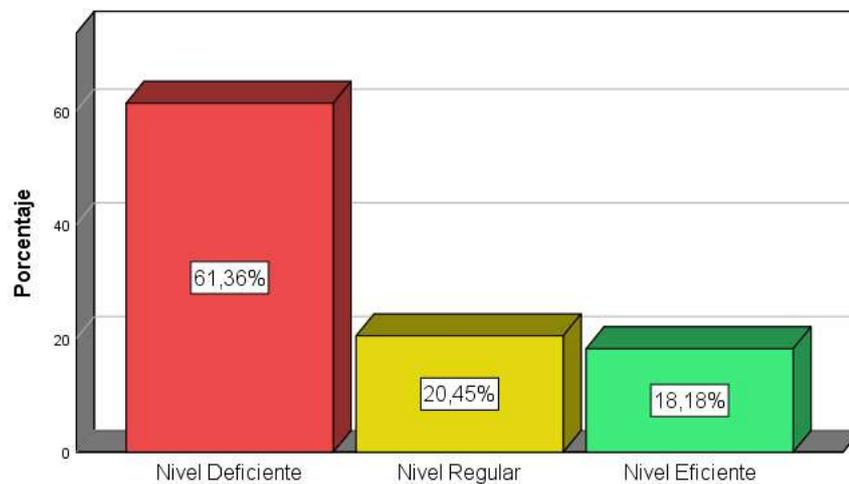
Figura 3.*Porcentaje del Liderazgo transaccional**Nota: Elaboración propia*

Interpretación: Se observa que, del total de la población, el 63,64% manifestó que el liderazgo transaccional está en un nivel deficiente, un 2,27% regular y el 34.09% eficiente.

Tabla 4.*Niveles del Liderazgo transformacional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Deficiente	27	61,4	61,4	61,4
Nivel Regular	9	20,5	20,5	81,8
Nivel Eficiente	8	18,2	18,2	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

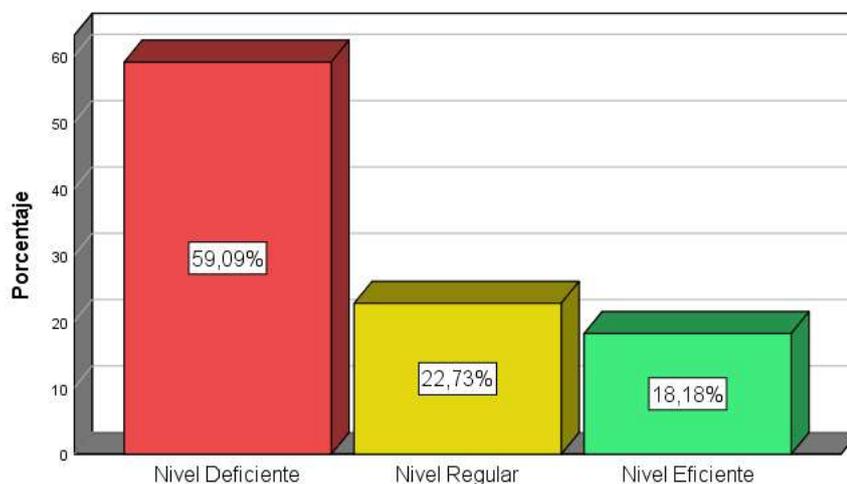
Figura 4.*Porcentaje del Liderazgo transformacional**Nota: Elaboración propia*

Interpretación: Se observa que, del total de la población, el 61,36% manifestó que el liderazgo transformacional está en un nivel deficiente, un 20,45% regular y el 18,18% eficiente.

Tabla 5.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Deficiente	26	59,1	59,1	59,1
Nivel Regular	10	22,7	22,7	81,8
Nivel Eficiente	8	18,2	18,2	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

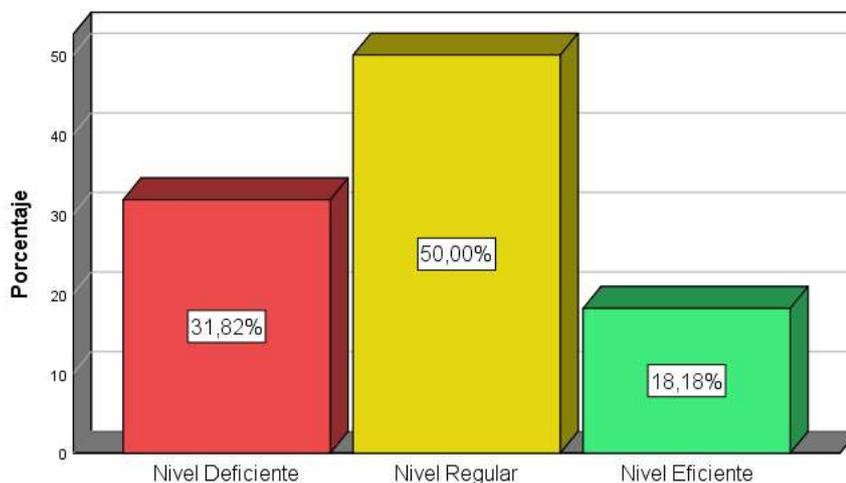
Figura 5.*Porcentaje del Liderazgo burocrático**Nota: Elaboración propia*

Interpretación: Se observa que, del total de la población, el 59,09% manifestó que el liderazgo burocrático está en un nivel deficiente, un 22,73% regular y el 18,18% eficiente.

Tabla 6*Variable 2: Gestión administrativa*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Deficiente	14	31,8	31,8	31,8
Nivel Regular	22	50,0	50,0	81,8
Nivel Eficiente	8	18,2	18,2	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

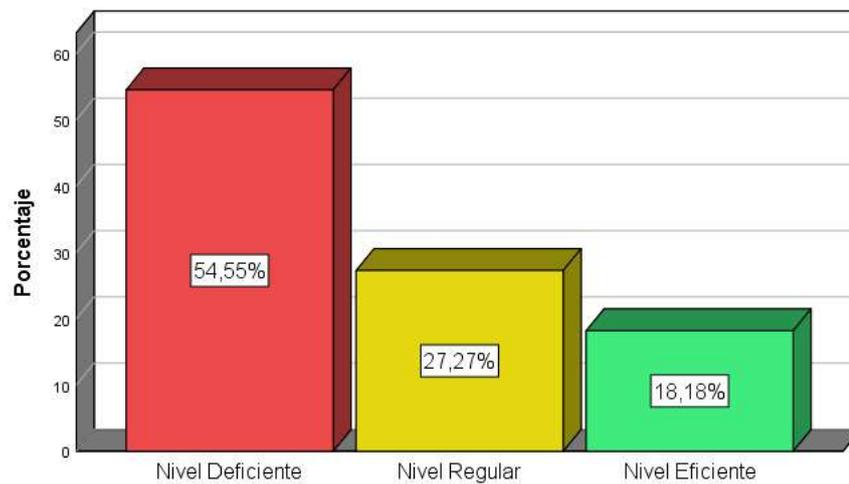
Figura 6*Porcentaje de la Gestión administrativa**Nota: Elaboración propia*

Interpretación: Se observa que, del total de la población, el 31,82% manifestó que la gestión administrativa está en un nivel deficiente, un 50,00% regular y el 18.18% eficiente.

Tabla 7.*Niveles de la Planificación*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Deficiente	24	54,5	54,5	54,5
Nivel Regular	12	27,3	27,3	81,8
Nivel Eficiente	8	18,2	18,2	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

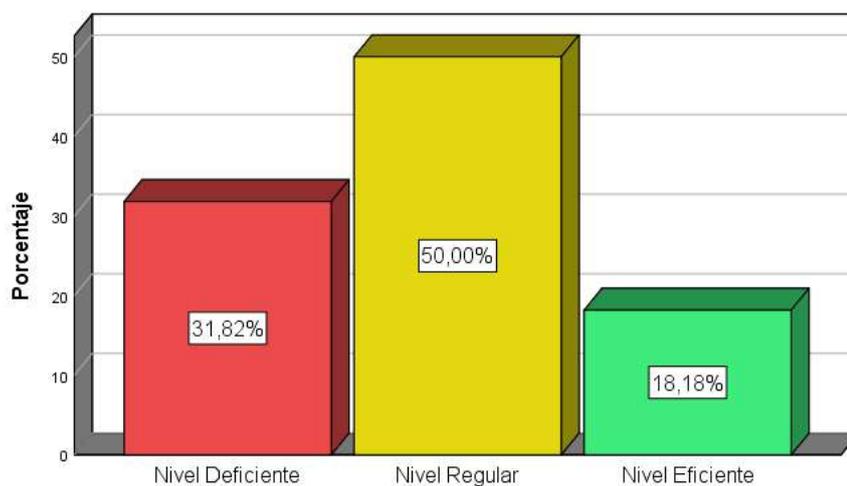
Figura 7*Porcentaje de la Planificación**Nota: Elaboración propia*

Interpretación: Se observa que, del total de la población, el 54,55% manifestó que la planificación está en un nivel deficiente, un 27,27% regular y el 18,18% eficiente.

Tabla 8.*Niveles de la Organización*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Deficiente	14	31,8	31,8	31,8
Nivel Regular	22	50,0	50,0	81,8
Nivel Eficiente	8	18,2	18,2	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

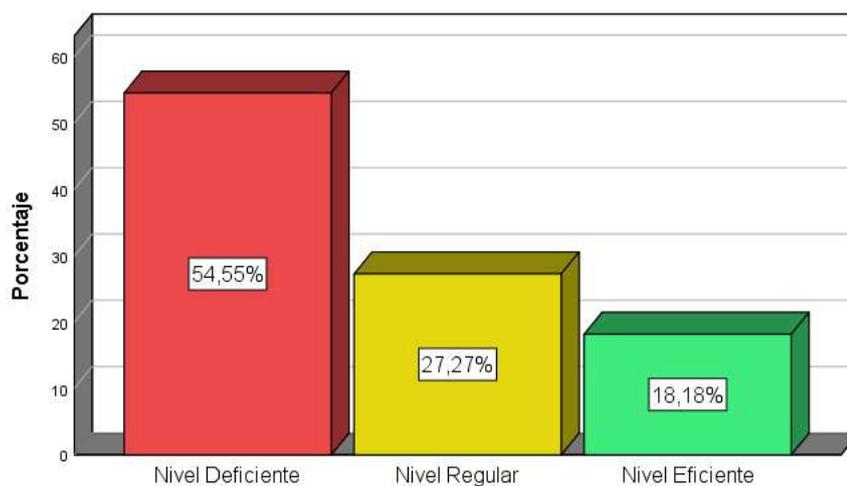
Figura 8.*Porcentaje de la Organización**Nota: Elaboración propia*

Interpretación: Se observa que, del total de la población, el 31,82% manifestó que la organización está en un nivel deficiente, un 50,00% regular y el 18.18% eficiente.

Tabla 9.*Niveles de la Dirección*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Deficiente	24	54,5	54,5	54,5
Nivel Regular	12	27,3	27,3	81,8
Nivel Eficiente	8	18,2	18,2	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

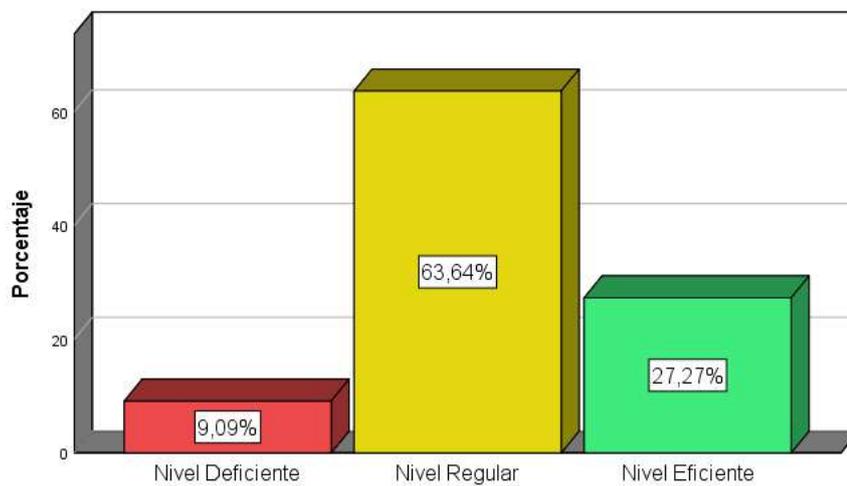
Figura 9*Porcentaje de la Dirección**Nota: Elaboración propia*

Interpretación: Se observa que, del total de la población, el 54,55% manifestó que la dirección está en un nivel deficiente, un 27,27% regular y el 18,18% eficiente.

Tabla 10.*Niveles del Control*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Deficiente	4	9,1	9,1	9,1
Nivel Regular	28	63,6	63,6	72,7
Nivel Eficiente	12	27,3	27,3	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 10*Porcentaje del control**Nota: Elaboración propia*

Interpretación: Se observa que, del total de la población, el 9,09% manifestó que el control está en un nivel deficiente, un 63,64% regular y el 27,27% eficiente.

4.2 Contrastación de hipótesis

Tabla 11.*Hipótesis general*

			Liderazgo	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,894**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	,849**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

Nota: Datos procesados en el SPSS 25

Interpretación: Se obtuvo que ambas variables presentaron correlación, teniendo como valor: 0.894 y un Sig.<0.05, indicando que fue positiva alta significativa.

Tabla 12.

Hipótesis específica 1

			Liderazgo Laissez - faire	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Liderazgo Laissez - faire	Coefficiente de correlación	1,000	,682**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	,682**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

Nota: Datos procesados en el SPSS 25

Interpretación: Se obtuvo que el liderazgo laissez – faire y la gestión administrativa presentaron correlación, teniendo como valor: 0.682 y un Sig.<0.05, indicando que fue positiva moderada significativa.

Tabla 13.

Hipótesis específica 2

			Liderazgo transaccional	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Liderazgo transaccional	Coefficiente de correlación	1,000	,624**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	,624**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

Nota: Datos procesados en el SPSS 25

Interpretación: Se obtuvo que el liderazgo transaccional y la gestión administrativa presentaron correlación, teniendo como valor: 0.624 y un Sig.<0.05, indicando que fue positiva moderada significativa.

Tabla 14.*Hipótesis específica 3*

			Liderazgo transformacional	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,781**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	,781**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

Nota: Datos procesados en el SPSS 25

Interpretación: Se obtuvo que el liderazgo transformacional y la gestión administrativa presentaron correlación, teniendo como valor: 0.781 y un Sig.<0.05, indicando que fue positiva alta significativa.

Tabla 15.*Hipótesis específica 4*

			Liderazgo burocrático	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Liderazgo burocrático	Coefficiente de correlación	1,000	,773**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	,773**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

Nota: Datos procesados en el SPSS 25

Interpretación: Se obtuvo que el liderazgo burocrático y la gestión administrativa presentaron correlación, teniendo como valor: 0.773 y un Sig.<0.05, indicando que fue positiva alta significativa.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Con respecto a la hipótesis general, se encontró que el liderazgo y la gestión administrativa presentaron correlación, Asimismo con respecto a la primera variable, Lecca, Lecca y Rojas (2018) menciona que el liderazgo también se relaciona con las habilidades comunicativas. También, en el estudio de Rodríguez, Pedraja y Ganga (2017) indican que los estilos de liderazgo se relacionan con el desempeño laboral y por último en el estudio de Medina (2017) indica que el liderazgo se relaciona también con el desempeño laboral.

En adición, con respecto a la segunda variable, Bonifacio (2019) indica que la gestión del conocimiento se relaciona con la gestión administrativa. También en el estudio de Pérez (2017) indica que la gestión administrativa también se relaciona con el clima institucional y por último en el estudio de Pérez (2018) indica que la satisfacción laboral se relaciona también con la gestión administrativa.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Con el desarrollo de esta investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

- Considerando la hipótesis general, se demuestra una correlación entre las variables: Liderazgo y Gestión administrativa, teniendo como valor: 0.894, indicando que esta relación fue positiva alta significativa, entendiéndose también que si mejora la primera variable también mejora la segunda.
- Considerando la hipótesis específica 1, se demuestra una correlación entre la dimensión: Liderazgo laissez - faire y Gestión administrativa, teniendo como valor: 0.682, indicando que esta relación fue positiva moderada significativa, entendiéndose también que si mejora la dimensión también la segunda variable.
- Considerando la hipótesis específica 2, se demuestra una correlación entre la dimensión: Liderazgo transaccional y Gestión administrativa, teniendo como valor: 0.624, indicando que esta relación fue positiva moderada significativa, entendiéndose también que si mejora la dimensión también la segunda variable.
- Considerando la hipótesis específica 3, se demuestra una correlación entre la dimensión: liderazgo transformacional y Gestión administrativa, teniendo como valor: 0.781, indicando que esta relación fue positiva alta significativa, entendiéndose también que si mejora la dimensión también la segunda variable.
- Considerando la hipótesis específica 4, se demuestra una correlación entre la dimensión: liderazgo burocrático y Gestión administrativa, teniendo como valor: 0.773, indicando que esta relación fue positiva alta significativa, entendiéndose también que si mejora la dimensión también la segunda variable.

6.2 Recomendaciones

Se recomienda lo siguiente a la empresa:

- Evaluar el desarrollo del liderazgo que llevan a cabo los directivos, para en base a ello determinar las falencias y realizar planes de acción para solucionarlas, y en base a ello poder llevar a cabo una adecuada gestión administrativa.
- Realizar capacitaciones a sus trabajadores, y realizar simulaciones con equipos de trabajo, para alinear a los trabajadores y se puedan agrupar complementariamente para que puedan actuar y tomar decisiones por si mismos sin la supervisión del líder.
- Establecer políticas y lineamientos basados en recompensas y medidas correctivas a los trabajadores, como la entrega de incentivos económicos, beneficios sociales, y medidas como la evaluación del desempeño, la comunicación con el trabajador y apoyo para solucionar sus errores.
- Demostrar capacidad de escucha a los trabajadores, mostrar actitudes positivas por parte de los directivos para fomentar un ambiente ameno y organizado para que puedan aceptar cambios en el accionar organizacional, con la finalidad de cumplir las labores correctamente.
- Utilizar normativas burocráticas no tan estrictas para orientar los esfuerzos y convicción de los trabajadores en el correcto cumplimiento de sus labores, pudiendo aplicar ciertas medidas correctivas relacionadas a la dirección de la organización.

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS

Fuentes bibliográficas

- Antoñanzas, G. (2022). El liderazgo en las pequeñas y grandes empresas en relación con el COVID-19 (tesis de grado). Universidad Pontificia Comillas, Madrid, España.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Shalom.
- Bonifacio, Y. (2019). *Gestión del conocimiento y gestión administrativa en el personal de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román – 2019* (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Unión. Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración. Séptima Edición*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la teoría general de la administración (Séptima edición)*. México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración (Octava edición)*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación. 6ta edición*. México: Editorial McGraw-Hill.
- Koontz, H., Weihrich, H., Cannice, & Mark. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial* (Decimacuarta ed.). México D.F: Mc Graw Hill.
- Lecca, E. Lecca, J. & Rojas, R. (2018). *Liderazgo y habilidades comunicativas en docentes de educación inicial*. Universidad Católica de Trujillo Benedicto CVI, Trujillo, Perú.
- López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa* (1ed.). Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona
- Medina, G. (2017). *Influencia del Liderazgo Patriarcal en el Desempeño Laboral de las empresas familiares del sector textil del Cantón Pelileo* (tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.

- Pérez, A. (2018). *Satisfacción laboral y la gestión administrativa de los GADs Municipales de la provincia de Tungurahua*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- Pérez, M. (2017). *Gestión Administrativa y Clima Institucional según el personal del Área de Gestión Administrativa UGEL 07 Lima 2014* (tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración*. (8ª ed., México: Pearson Educación)
- Rojas, E. (2017). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue-Lima, 2016* (tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Stoner, J. y Wankel, C. (1989). *Administración*. México: Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A

Fuentes hemerográficas

- Oblitas, G. (2020). Importancia del liderazgo en los equipos de trabajo. *Gestión en el tercer milenio*, 23(46), 89-98.
- Perdomo, Y., & Prieto, R. (2009). El Liderazgo como herramienta de competitividad para la gerencia del servicio. *Revista de Estudios Temáticos*, 20-35.
- Rodríguez, E., Pedraja, L., & Ganga, F. (2017). La relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los equipos de dirección intermedia: un estudio exploratorio desde Chile. *Contabilidad Y Negocios*, 12(23), 129-144.
- Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4).

Fuentes electrónicas

- Bachenheimer, H. (13 de diciembre de 2016). *Definición de términos: Administración de empresas*. Obtenido de <https://silo.tips/download/definicion-de-terminos-administracion-de-empresas>

Bizneo (24 de febrero de 2020). 5 razones para aplicar el liderazgo transformacional.

<https://www.bizneo.com/blog/liderazgo-transformacional/>

Team Asana (26 de mayo de 2021). *11 estilos de liderazgo comunes y cómo encontrar el*

tuyo. Obtenido de <https://asana.com/es/resources/leadership-styles>

ANEXOS

8	En su institución el fortalecimiento de capacidades es considerada una necesidad para mejorar la gestión administrativa					
D4: Liderazgo Burocrático						
9	Percibe usted que las normas establecidas en su institución se deben cumplir obligatoriamente					
10	Su jefe inmediato impone su autoridad sin importar lo que usted piensa o hace					
11	Siente usted que las ordenes de su jefe inmediato están acondicionadas a las sanciones					

La presente encuesta forma parte del trabajo de investigación intitulado: **Liderazgo y gestión administrativa en los colaboradores del Instituto José Santos Chocano, Huaral - 2023**, el cual tiene fines exclusivamente académicos y se mantendrá en absoluta reserva.

Agradezco anticipadamente su colaboración por las respuestas brindadas en la siguiente encuesta sobre la Gestión administrativa:

Instrucciones: Lea detenidamente las proposiciones formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa (X) en la alternativa que crea usted correspondiente.

	Siempre (5)	Casi Siempre (4)	A veces (3)	Casi Nunca (2)	Nunca (1)				
N°	Ítems				Alternativa				
					5	4	3	2	1
VI: Gestión administrativa									
D1: Planificación									
1	Los objetivos trazados por la institución son debidamente difundidos a todos los colaboradores								
2	En la institución en la cual usted trabaja, las estrategias están definidas con enfoque hacia los usuarios								
3	Los procedimientos administrativos están diseñados de acuerdo con la necesidad de los usuarios								

D2: Organización					
4	La asignación de los puestos de trabajo y sus respectivas tareas está de acuerdo con su manual de funciones				
5	Las ordenes que usted recibe, son siempre decretadas por su jefe inmediato de acuerdo con su jerarquía				
6	En su institución se respeta la especialización de los trabajadores para ocupar un puesto de trabajo				
D3: Dirección					
7	El trabajo que ustedes realizan en las diferentes áreas, son constantemente supervisadas				
8	Siente usted que su desempeño laboral tiene algún reconocimiento que lo motiva para seguir mejorando				
9	Recibe usted el apoyo de sus compañeros o de su jefe inmediato cuando tiene algún inconveniente en la ejecución de su trabajo				
D4: Control					
10	El logro de los objetivos establecidos en la gestión, se evaluados sobre algunos estándares de control				
11	En su institución, con que periodicidad se reúnen los colaboradores con sus jefes para evaluar el desarrollo de la gestión				
12	Su jefe inmediato, con que periodicidad evalúa su rendimiento laboral para mejorar el servicio hacia el usuario				

