

Liderazgo transformacional en la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte

Apolinario Orihuela Ramos
Patricia Mónica Limas Guerrero
Tania Quiroz Quesada
Carlos Humberto Fabián Falcón
Segundo Pío Vásquez Ramos
Abraham Cárdenas Saavedra

Liderazgo transformacional
en la gestión administrativa
en el distrito Fiscal de Lima Norte

© Apolinario Orihuela Ramos
Patricia Mónica Limas Guerrero
Tania Quiroz Quesada
Carlos Humberto Fabián Falcón
Segundo Pío Vásquez Ramos
Abraham Cárdenas Saavedra

Título del libro

Liderazgo transformacional en la gestión administrativa
en el distrito Fiscal de Lima Norte

ISBN: 978-9942-33-574-6

Publicado 2022 por acuerdo con los autores.

© 2022, Editorial Grupo Compás

Guayaquil-Ecuador

Grupo Compás apoya la protección del copyright, cada uno de sus textos han sido sometido a un proceso de evaluación por pares externos con base en la normativa del editorial.

El copyright estimula la creatividad, defiende la diversidad en el ámbito de las ideas y el conocimiento, promueve la libre expresión y favorece una cultura viva. Quedan rigurosamente prohibidas, bajo las sanciones en las leyes, la producción o almacenamiento total o parcial de la presente publicación, incluyendo el diseño de la portada, así como la transmisión de la misma por cualquiera de sus medios, tanto si es electrónico, como químico, mecánico, óptico, de grabación o bien de fotocopia, sin la autorización de los titulares del copyright.

   @grupocompas.ec
compasacademico@icloud.com


Grupo de capacitación e investigación pedagógica


Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura


Cátedra UNESCO
«Plan, Solidaridad y
Diálogo Intercultural»
Universitat Abat Oliba CEU

 Dialnet

Prólogo

El libro busca la relación que existe entre el liderazgo transformacional en la gestión administrativa en el distrito Fiscal Lima norte- 2019. La investigación realizada de enfoque cuantitativo, de tipo básica, de nivel correlacional causal, con diseño no experimental, de corte transversal. La población estuvo conformada por 100 personas entre Fiscales adjuntos, asistentes función fiscal y administrativos, la muestra fue incidental, se utilizó la encuesta como técnica de recopilación de datos de las variables liderazgo transformacional y la gestión administrativa; se empleó como instrumento el cuestionario.

Los instrumentos fueron sometidos a la validez de contenido a través del juicio de tres expertos con un resultado aplicable y el valor de la confiabilidad fue con la prueba de Alfa Cronbach con coeficientes ,979 y ,982 indicándonos una confiabilidad respectivamente. Los resultados de la investigación indican que existe influencia entre el liderazgo transformacional y gestión administrativa en el distrito fiscal Lima Norte en el año 2019 teniendo en cuenta que el coeficiente de Nagelkerke es ,538 lo que demostró que la gestión administrativa depende en un 53.8% del liderazgo transformacional.

Desarrollo de la investigación

A nivel mundial las empresas privadas o estatales de los países desarrollados como EE. UU, China, Dubái, etc, desde hace cuatro décadas realizan gastos de suma millonaria de dinero en capacitaciones, cursos, congresos, diplomados, conferencias, relacionados al tema del liderazgo con el objeto de potenciar sus recursos humanos y direccionarlos a realizar una eficiencia y eficaz en su gestión naturales lográndose con la herramientas de ser eficaz y la eficiencia, otros países como: Noruega, Finlandia y Suiza, encabezan el desarrollo del factor humanos se encuentran ubicados en el 1° y 2° puesto en el ranking del desarrollo humano que se realizó el 2018.

Según la Carta Magna de 1993, en el artículo N° 158, el Ministerio Público tiene como finalidad fundamental de promover de oficio, o a petición de parte, la acción judicial en defensa de la legalidad, cuyos intereses públicos tutelados por el derecho, en tal sentido los operadores de justicia también deben desarrollar cualidades y habilidades de liderazgo para el cumplimiento de un cabal y calidad de servicio, que contribuya a una gestión por resultados acorde a las nuevas políticas públicas. En tal sentido todo fiscal debe contribuir al logro humano para eso debe estar preparado, adiestrado en capacidades humanas, blandas y

de conocimiento, fijar la celeridad procesal, en beneficio de los involucrados en parte del proceso, en determinados casos sean tratados con profesionalismo y realice la aplicación de correcta administración de justicia.

En nuestra sociedad los ciudadanos no están satisfechos con la labor que están realizando los diferentes fiscales del Ministerio Público, por diversos factores tales como; por exceso de carga procesal, falta de gestión, parcialización o favoritismo, la falta de celeridad, burocracia, falta de habilidades y capacidades blandas y los problemas pueden resolver en gran parte potencializando las habilidades de los funcionarios muy aparte de tener vasto conocimiento y preparación académica, lo que redundara ser un personaje sume la dirección de la gestión.

El concepto de nuevos modelos de liderazgo transformacional, referido a aquellas fases en las cuales se presentan la inspiración y la motivación de los participantes de las agrupaciones logrando realizar alcanzar expectativas en el ámbito laboral, fue insertando en el contexto socio económico y de gestión organizacional que empezó a priorizar la calidad de las organizaciones, como uno de los factores claves de competitividad y diferenciación a nivel organizacional y empresarial (Fariña y González, 1998).

El presente trabajo de investigación tiene referentes anteriores como nacionales e internacionales dentro de los cuales consideramos a:

Perilla y Gómez (2017) En su tesis, cuyo objetivo principal el estudiar cómo se depende las variables, indicadores de bienestar del colaborador. Se enmarco en el enfoque cuantitativo, considerando 597 colaboradores de diversas empresas de 2 países en desarrollo que fue Colombia y México, en donde la muestra de Colombia fue 319 personas de 5 empresas y una muestra de México fue de 278 colaboradores pertenecientes a 8 compañías, así también de las 13 organizaciones, 1 fue publica y 12 privadas, según el muestreo del estudio fue no probabilístico por conveniencia. obteniendo resultado: el liderazgo transformacional está asociado con la satisfacción laboral y tiene positivamente con la auto eficiencia general, no obstante, el grado del liderazgo transformacional según las respuestas de los encuestados fue “a veces”, lo que significa que existe una falta de esfuerzo y motivación laboral.

Petrasso (2015) En Buenos Aires - Argentina, hace una investigación de tipo descriptiva, relacionando el liderazgo con la gestión administrativa y el coaching como idea de progreso para fortalecer el papel del líder, obtuvo un plan para delimitar el atributo del cumplimiento profesional de los líderes considerando instrumentos adecuados. Este estudio fue de tipo mixta descriptiva transversal con

triangulación de datos. La muestra fue de 74 docentes. El resultado fue la mejora del desempeño profesional son los que se circunscriben a un liderazgo caracterizado por enfatizar a las relaciones interpersonales, el cambio, la innovación, actuando esencialmente carismático y fomentando cohesión grupal.

Cruz y Rodea (2014) relacionaron el liderazgo transformacional con la productividad en los empleados-México -2014, mencionó: “Los líderes transformacionales poseen un panorama total dónde toda organización deberá apostar por un tratamiento del mañana. En consecuencia, los guías transformacionales son innovadores, profesan dogmas enérgicamente coherentes a la misión, información y coyuntura con los empleados, y logren la relación en valores y creencias. El liderazgo transformacional busca generar en el mismo líder y en sus compañeros a transformarse internamente logrando de esta forma resultados positivos para las organizaciones es decir un líder transformacional es motivador hace que los que componen la organización realicen actividades y cosas que ellos mismo no sospechaban que lo podían realizar, descubriendo en ellos algunos talentos que le permiten tener una nueva actitud favorable para la organización.

Marques y Costa (2016) efectuaron el artículo titulado “The leader transformational involves the mediator effect using trust and organizational commitment?”, cuyo objetivo fu

analizar si la obligación de la empresa es ser mediador entre la confianza organizacional y el liderazgo transformacional. La investigación fue cuantitativa de regresión lineal, de nivel exploratorio, descriptivo y transversal, participaron 58 colaboradores, mediante una encuesta realizada en la Fundación Serralves en Portugal. De acuerdo a los resultados, se determinó que el compromiso organizativo tiene un valor de consistencia de 0.732 y el liderazgo transformacional se manifiesta de forma moderada y directa relacionándose con la confianza organizacional ($r = 0.652, p < 0.05$) como se preveía, así también se estipuló que los líderes deben obtener la confianza de todos los colaboradores, para promover mayor compromiso a la institución.

Hermosilla, Amutio, Costa y Páez (2016) realizaron un estudio del liderazgo transformacional en organización con variables coberteras y resultados a largo plazo, el mismo que tuvo como objetivo disentir si las empresas del norte del país Vasco, el liderazgo transformacional se interrelaciona con otros estilos de liderazgos. La investigación fue cuantitativa, con una muestra de cuarenta siete directivos y ciento siete empleados de las diversas compañías españolas. Según los resultados se determinó mediante la prueba t que fue $t(141) = 6.45$, que el liderazgo transformacional es más elevado en las empresas que utilizan el transaccional, así también las medidas del

liderazgo transformacional teniéndose una elevada relación a la segunda variable (Laissez - faire) con un resultado de $t(141) = 10.96$; no obstante, la eficacia se da de forma positiva en el liderazgo transformacional y transaccional y fue negativa por el laissez faire.

Asimismo, en la presente investigación a los autores nacionales tenemos:

Villalobos (2016) realizó un estudio en el Hospital Sergio Bernales, cuya finalidad es determinar si las variables de liderazgo transformacional y gestión administrativa se relacionan, como población considero a ciento setenta cinco Administrativos. El presente trabajo de nivel descriptivo-correlacional, que arroja el resultado de un periodo específico al trabajar la escala de Likert, al igual que el cuestionario de gestión administrativa. Como conclusión se encontró que ambas variables se relacionan.

Palomino (2017) en su trabajo realizado en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte cuya población de 120 trabajadores públicos - Decreto Legislativo N° 728, con el fin principal de establecer la proporción que concurre entre las dos variables de gestión administrativa y la motivación laboral, se trabajó con una muestra censal que consideró a 92 trabajadores, con una metodología hipotético deductivo, de diseño no experimental de nivel correlacional, de corte transversal y obteniendo datos del tercer trimestre 2016.

cuyo resultado: la relación entre las variables, en las diversas dimensiones. Concluyendo: la primera variable antes mencionada tiene dependencia significativa con la motivación laboral, en una cifra de correlación Rho Spearman de 0.891. de la fiabilidad.

Reátegui (2016) en su trabajo de investigación consistió de relacionar las variables de gestión administrativa y productividad, con una muestra de 36 colaboradores, de metodología de tipo no experimental, se graficaron, elaboraron tablas de las actividades de gestión administrativa de más frecuencia en el Poder Judicial, concluyendo la gestión administrativa funciona cuando está presente la planificación, la organización, la dirección en forma regular.

Condori (2018) en la tesis con las variables de gestión administrativa y calidad de servicio en el centro de servicios de Sedapal, Comas, empleó una metodología, transversal, correlacional, de enfoque cuantitativo, para lo cual utilizó la encuesta, la muestra estuvo compuesta por 98 sujetos. De los principales resultados obtenidos, la relación auténtica demostrativa entre la variable Organización y Calidad de Servicio en el centro de servicios de la entidad objeto de investigación del 2018, obteniendo resultado de Rho de Spearman =0.772 y un $p=0.000$ ($p<0.05$).

Se concluye la capacitación periódica del personal, la disposición de equipos informáticos modernos e instalaciones adecuadas para recibir a los usuarios son elementos esenciales para entregar un servicio de calidad, dado que todo ello permitiría la atención oportuna de los reclamos efectuados por los usuarios y en consecuencia se lograría la satisfacción de los mismos por el servicio prestado. De igual manera, la supervisión continua de los trabajos que efectúan los trabajadores, para evaluar el progreso positivo de ambas variables, así como los aspectos a mejorar.

Luperdi (2018) en su tema de estudio trabajada con docentes del Instituto Superior Tecnológico de Villa Salvador con la objetividad de establecer la correlación entre las variables de liderazgo transformacional y gestión pedagógica, utilizo el enfoque cuantitativo, tipo básico y transversal. Tuvo como muestra a setenta y dos profesores de varias áreas de la institución.

Puntualiza que concurre a una correspondencia significativa de 0,656 del liderazgo transformación a la gestión pedagógica. Asimismo, existe una relación a distinguir de las dimensiones de la segunda variable, con el liderazgo. segunda variable objeto de estudio de la gestión pedagógica con el liderazgo. Así mismo manifiesta la probabilidad que los líderes se sientan motivados de tal manera que dirigen sus actos permitiéndoles de esa forma

la planificación de sus actividades académicas utilizando estrategias activas y documentos de evaluación.

El liderazgo transformacional tiene referentes teóricos que la definen:

Bass (1985) define el liderazgo como: “Leadership and Performance Beyon Expectations” el liderazgo como el resultado que ejerce en personas que influye por lo que precisa que el liderazgo Transformacional es la influencia que ejerce en personas para que rindan más de lo esperado. (p.32). El liderazgo influye a sus seguidores, motivarlos para resolver los retos que presenta en el ámbito laboral y personal.

Por su parte Yukl (1989) mencionó sobre el liderazgo: “.... The leader through correlation flow is constantly intertwinend, where followers will provide encouraging solutions, as well as behavioral improvement or the opposite, in the continuous flow. (p, 210). El líder a través del flujo correlacional esta entrelazado, con los seguidores proporcionaran soluciones alentadoras, así como la mejora de comportamiento o lo contrario, en el flujo continuo.

Asimismo, Bass (1985) refirió “El liderazgo transformacional lo establece de cuatro principios fundamentales: Influencia Idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración

individualizada, los que constituyen las dimensiones en el presente trabajo. (p. 26).

El líder debe tener conocimiento para que aplique y realice una buena labor en base a estos cuatro principios básicos que tienen que ver con las atribuciones personales y de manejo del líder, motivación inspiracional, que redunden en la mejora organizacional.,

Para Bass y Avolio (2009) reafirmó los líderes “inducen en sus seguidores deben a la creatividad y ser imaginativos mediante la controversia de hipótesis y de la contrariedad, aporten nuevas soluciones, sin encausar los aportes por ser diferentes a los del guía, ni reprochar las faltas en público”. (p. 54). Los líderes fomentan en los demás que sean innovadores y creadores a través de la controversia de las conjeturas y de la contrariedad aporten nueva forma de resolver.

Bass (1985) referido por Salazar (2006) mencionó el líder transformacional “es medido por el talento, la competencia de influir en las personas que lo escuchan confianza, admiración, lealtad, y respeto” (p. 256). Es decir que se genera una conexión emotiva, de empatía, de aprobación, y de reconocimiento por que a través de su actitud ha generado estas emociones.

Según James MacGregor Burns citado por Yukl, (1989) describió el liderazgo transformacional como un proceso:..."Together the leader and the collaborator reach the highest percentage of motivation excellence at the top." (p. 210). "En forma unida el líder y los colaboradores alcanzan cifras altas en relación a la moral y estar motivados. Trabajo en conjunto, se incrementan de lealtad, integridad, honradez. Porque se puede deducir relacionarnos con personas líderes que fomentan un círculo de bienestar optimismo y entusiasmo que a la larga favorece el crecimiento a la persona.

Dentro características del liderazgo transformacional se presenta diferentes enfoques, desde la apertura hasta el modelo del liderazgo transformacional su autor Bernard Bass (1985). Asimismo, podemos mencionar los estilos de liderazgo:

Cuevas (2011) clasifica dos estilos de liderazgo: El liderazgo básico y el liderazgo desde la función dirección.

Primero. - El liderazgo básico de acuerdo a su proceder o manera de ser (líder). Estas se van clasificar en tres tipos: Líder autócrata, líder participativo y líder de rienda suelta o laissez.

Líder autócrata, Es quien asume el trabajo en la conquista de las medidas, en representación original, considera a los

colaboradores no se encuentran aptos o instruidos para ocupar esa responsabilidad, petición la sumisión y legalidad, con extremo a medir su rendimiento laboral.

Líder participativo, Posee el papel de sugerir situar a los colaboradores en asumir de decisiones que les conciernen no delega el poder por ser personalista, sino los adoctrina para tengan la cabida de dirección de presión y del trabajo.

Líder de rienda suelta o laissez. No posee incontable contacto, faculta la responsabilidad a los colaboradores que tomen en la adquisición de las decisiones. No se preocupa en otorgar apoyo, solo se esperanza en poseer personal altamente calificado para obtener un efecto deseable.

Segundo. - Se clasifica el liderazgo de la iniciación de la ocupación de la dirección, diferenciando de dos tipos de líderes: liderazgo transaccional y liderazgo transformacional

Liderazgo transaccional, demanda a los empleadores a lograr y metas, designando ocupación y tareas en el interior del organismo e instituyen una estructura en ella; retribuyen el trabajo y se preocupan de satisfacer los requerimientos en el plano social sociales de los asociados.

Liderazgo Transformacional, infunden en los colaboradores a tener una visión, inducir a formar el conocimiento de una

organización y fomentar un ambiente carismático apropiado para realizar un cambio.

Bass y Avolio (1991) consideraron “Del liderazgo transformacional posee cuatro aspectos fundamentales: Influencia Idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada, los que constituyen las dimensiones en el presente trabajo”

Influencia Idealizada

Para Bass y Avolio (2010) el carisma o influencia idealizada, se basa a la forma como el líder se desenvuelve, su comportamiento es el modelo para los que le siguen. (p. 61).

El líder evidencia a través de sus actitudes su carisma reflejada a través de sus acciones y actos que le permite ser reconocido como tal, de alguna manera esta característica favorecía en su desempeño laboral.

Según Bass (2003) Los que siguen asumen aceptar los riesgos, practicar la ética, práctica de valores (p. 208). Lo hace porque se siente respaldado y comprometido con el líder, así como a alcanzar la visión y misión de la empresa.

Para Parry, Proctor y Thomsom (2002) mencionaron “La influencia idealizada se define como una representación de un líder como un modelo de la práctica de valores con ética

y moral y de confianza”. (p.78). Los seguidores ven en los líderes la forma correcta de actuar, la significancia del acatamiento, de las virtudes, de lo moral, como el ejemplo a seguir.

Motivación Inspiradora

Bass y Avolio (2010) citado por Thieme (2013) afirmaron que está relacionado a las competencias del líder que permiten la motivación e ilusión de los que le siguen con respecto a la necesidad de lograr la metas y alcanzar la visión propuesta. (p. 178).

El líder debe influir mediante la motivación personal y del interés a los seguidores que deberán tener como horizonte la visión y misión a fin de alcanzar el bienestar de la organización o de la empresa.

Según Bass (2003) mencionó “En relación a la motivación inspiración la persona que sigue otorga al líder la motivación para lograr los retos. Asimismo, se adjudica el hecho de que sus seguidores se encuentren entusiasmados se le atribuye el entusiasmo, la vitalidad y euforia de los miembros que le siguen” (p. 208).

Los seguidores se emprenden en el entusiasmo para lograr los retos, con el optimismo de lograr el ideal de la organización.

Estimulación Intelectual

Bass y Avolio (2009), reafirmó Los líderes transformacionales “provocan en sus seguidores la innovación y la imaginación mediante la objeción de hipótesis y el establecimiento de problemáticas, aportando alternativas e ideas innovadoras, sin encausar los aportes por ser diferentes a los del guía, ni reprochar las faltas en público”. (p. 54).

Los líderes gustan de relacionarse en un ambiente intelectual, con capacidades de creatividad e innovación resolviendo y solucionando los problemas conforme estos llegan.

Bass y Avolio (2010) definieron: como un talento que posee un líder para lograr que los discípulos puedan utilizar sus pericias y experiencia con inteligencia en la solución de circunstancias problemáticas de su entorno. (p. 176).

El líder influye y motiva para que sus colaboradores puedan esforzarse ello les facilitan y contribuyen con el crecimiento del personal.

Bass, et. al (2003) mencionaron la estimulación intelectual es comprendida como la forma de motivar del guía en actividades innovadoras y creativas que los colaboradores siguen para la resolución de alguna problemática. Las

propuestas de solución son realizadas por los seguidores en aras de un compromiso para dar soluciones adecuadas. (p. 208).

De lo referido se entiende el líder no es la persona que resuelve todos los problemas sino por el contrario hace que los colaboradores sean parte de la solución de la mejora y con ello se sientan más identificados y comprometido con la organización.

Consideración Individualizada

Por su parte Bass et. al (2003): Sostienen la consideración individualizada se trata de enfocar atención a las necesidades individuales de cada operador donde el líder presta mayor atención y asesoría para fomentar su desarrollo en un ambiente propicio que favorezca realmente la mejora de sus necesidades (p. 208).

Esto implica los seguidores tienen características particulares y por ende habilidades que son reconocidos y potencializados por el líder en un clima de entusiasmo y confianza de logros y mejoras.

Bass y Avolio (2010) El trato del líder es diferencial a cada subordinado, acorde a sus necesidades y capacidades, pero especialmente en sus necesidades. El líder, entrenador o

mentor está direccionado especialmente a dar valoración única al crecimiento individualizado. (p. 93).

Así como el líder es capaz de reconocer sus habilidades y cualidades en sus seguidores también identifica sus necesidades, prestando su atención para superarlas en vías del bienestar de la entidad.

En referencia a la Gestión Administrativa, tomaremos en cuenta de la definición de administración por:

Chiavenato (2010) mencionó; “La administración como proceso es llevado a cabo a través de la planificación, organización dirección y control de la empresa, lo que evidencia el real desenvolvimiento de los colaboradores y de la forma como el administrador está llevando a cabo su labor”. (p. 143).

Los líderes que lleven adecuadamente con profesionalismo su función, lo efectúan con responsabilidad y disciplina lo mismo que cuida que el grupo que dirija también lo efectúe y así alcanzar obtener logros de las exigencias de la organización.

Según Beltrán (2008) “Gestión Administrativa está compuesta por fases que conlleva a un conjunto de toma decisiones que permiten obtener el cumplimiento de metas de la empresa. Por lo que a su definición se asocia a la

consecución de los resultados, es por ello que se considera como un conjunto de logros.” (p. 28).

El gestor debe ceñirse estrictamente al conjunto de acciones y de procedimientos plenamente establecidos por la organización a fin alcanzar logros en una gestión por resultados.

Robbins y De Cenzo (2013) definieron la Gestión Administrativa como: “los procedimientos que se deben seguir acorde a los lineamientos de la organización en el desarrollo de actividades laborales de parte de los colaboradores y líder en el cumplimiento de funciones en eficiencia y eficacia” (p. 6).

En tal sentido los logros que puedan obtenerse en la organización son porque ha existido una administración trabajada en equipo con alta dirección llevando a cabo las funciones asignadas en eficiencia y eficacia.

Según Fayol (1980) refirió con respecto a la gestión administrativa:

“Prever, organizar, coordinar y ejecutar el control de las tareas que se desarrollan dentro de una organización con el fin de direccionar los procesos de una labor de los funcionarios o administrados y en aras del logro de metas.” (p. 231).

Como directivo leal en funciones debe asumir y administrar inteligentemente la organización velando que los procesos administrativos se cumplan eficaz y eficientemente en el corto y largo plazo de acuerdo a la política de la organización.

Para Chiavenato (2013) Conceptúa la gestión administrativa, como:

“La realización de procesos llevadas a cabo en planeación, organización, ejecución y control en una tarea con funciones que implica utilizar recursos económicos, humanos y otros en vía de resultados de logros.”. (p. 243).

Los procesos de gestión administrativa significan el buen empleo y manejar los recursos humanos y financieros llevando a cabo procesos de gestión de la empresa.

El estudio de las escuelas de la teoría administrativa considera trascendente la base teórica para poder aplicar correctamente. Este conocimiento es la llave del éxito en la organización de todo directivo o líder.

La Escuela del Proceso Administrativo máximo representante Henry Fayol (1841- 1925), la escuela del proceso administrativo, la teoría clásica. Reivindica a la administración cuyo desarrollo se da en diversas etapas, en el transcurrir del tiempo y del aporte de estudiosos la teoría

clásica da la iniciación a la escuela ecléctica, está constituido por ideas de diversas tendencias teóricas considerado en la concentración de la administración.

El autor definió el grupo social programa y estructura de manera eficaz, tiene los objetivos definidos que esperan alcanzar cumpliendo las óptimas metas.

La teoría administrativa o clásica se efectúa en diferentes fases y generándose en el tiempo, así como de los distintos autores se inicia a la escuela ecléctica como una nueva corriente la cual se entrelazan las ideas de la acumulación de la dirección de los recursos humanos.

Teoría Humano Relacionismo su representante Elton Mayo, El equitativo trascendente es hacer que los trabajadores produzcan más mediante la satisfacer las carencias personales utilizando estrategias motivantes y trabajo en equipo, Existen escuelas que toman como base a esta teoría. La administración que no considera el satisfacer la necesidad tanto material como psicológica tiene como futuro el fracaso. (Munch, 2010. p. 144)

Otras escuelas se basan en esta corriente, lo que se debe enfatizar en el enfoque de la producción de los colaboradores mediante la optimización de las necesidades psicológicas mediante la motivación, colaboración en el grupo humano de la organización, sino no tiene las

nociones del bienestar general humanas y materiales están destinadas a la desilusión.

Escuela de la Teoría de las decisiones. Tiene mayor ascendencia la investigación de operaciones; se encuentra un nivel jerárquico alto en el campo de la administración promueve la capacidad de pensar en forma ordenada, estrategias lógicas y el reconocer las limitaciones; proporciona herramientas eficaces para solucionar problemas complicados; es útil al aplicarse en inventarios, en la inspección de producción, en la logística, teoría de colas y concesión de recursos, asimismo de otros. (Munch, 2010, p. 145). Esta escuela es la de exploración de las operaciones tiene un buen peso al grado del campo de la dirección impulsa al corriente sistemático, el conocimiento lógico y la creencia de condiciones concede eficaces materiales en la solución compleja, es de mucho beneficio en la dedica a los inventarios.

Neo humano Relacionismo. Los representantes son Maslow, Herzberg, McGregor y Likert. Se refiere a personas que no se involucran, que no se comprometen ante las necesidades pasan a transmitir apatía una indiferencia total e inclusive la responsabilidad se deteriora y presentan un bajo rendimiento en la producción. Con la finalidad de que se eliminen estas actitudes se da la propuesta del trabajo por objetivos en la administración dejando de lado los conceptos tradicionales sobre administración, cuya base se

centra en que la autoridad es primordial para que la administración sea eficaz. (Robbins, 2005, p. 156).

Escuela Sistémica. Los autores más distinguidos son Norbert Wiener, March, Murdick, Ross, Churchman y Bertalanffy. Definieron a la empresa como un sistema elaborado por el ser humano; cuyos componentes se unen en un trabajo colectivo para alcanzar las metas asimismo este trabajo rebaza al exterior cuyo trabajo es interaccionar mediante el contexto externo. La administración apoyada de técnicas utiliza a la tecnología; la cual servirá para evaluar la información datos enlazan y promueven lazos con otros componentes. Quiere decir que aparte de analizar a la organización como un todo lo hace con la interrelación entre todos sus componentes. (Robbins, 2005, p. 159).

Involucra en el estudio de la organización como la base, del cual se mueve todo, una organización como un todo construido por el hombre, sus universos centrales y lo cercano, deben trabajar en forma grupal para lograr los objetivos y metas y con el apoyo del sistema informático, se procesan los datos de los distintos componentes de su interrelación. Escuela Estructuralista según Max Weber, postula las iniciaciones de la organización burocrática. Esta escuela equilibra el funcionamiento de la organización atendiendo a la organización, a los trabajadores dando prioridad a la autoridad y comunicación. El estructuralismo considera que existen

cuatro elementos comunes en todas las organizaciones:
Autoridad, comunicación, comportamiento y estructura.
(p. 149)

El aporte a la valoración en la organización, al don de mando, así a sus recursos humano, que deben reinar una fluidez al dialogo. Asimismo, considera a cuatro elementos habituales dentro de la organización:
autoridad, comunicación, comportamiento, y estructura.

Munch, (2010) Al recurso humano mucho valor, así al mando de la organización burocrática, donde imperar el dialogo asertiva (empatía) para el lograr el objetivo esperado. (p.149)

Presenta en las dimensiones de la gestión administrativa según su máximo representante Chiavenato (2012) mencionó la administración como un conjunto de fases que permite a la empresa desarrollarse en forma adecuada mediante sus actividades de planificación, organización dirección y control, de los mismos incluyendo un desempeño eficiente de sus administradores, permitiendo ver y evaluar si los gerentes cumplen sus funciones y su trabajo. (p.143).

La importancia de la gestión administrativa

Según Chiavenato (2014), la administración es importante porque sin ella, las instituciones sea de la índole que fueran, nunca poseerían los medios que les concederían la capacidad de vivir y desarrollarse. El autor nos menciona con la gestión administrativa es prescindible ya que, con la conducción del líder, las organizaciones serian bien conducidas estarían encaminadas, la cabida de subsistir engrandecersele con una atinada gestión.

Farro (1995) mencionó, “La fiscalización de las empresas depende si es una gestión efectiva, en gran disposición del valor y el bienestar de varios objetivos monetarios, benéficos y públicos reposan en la capacidad del director” (p.70). Se puede inferir en la capacidad del administrador va recaer la responsabilidad que realice la una real intervención en la organización para que sea efectiva debe ir aunado del bienestar de los trabajadores, donde los ellos deben alcanzar el objetivo propuesto por la empresa ya esta se va capitalizar en lo económico, crecimiento social, asimismo en lo político.

Mencionaremos las dimensiones de la gestión administrativa tiene sus referentes. La misma pone en armonía a los conocimientos de la planeación, organización, dirección y control, cuya finalidad es que la producción y las ventas se realice considerando los niveles

de la empresa y la repartición de labores para lograr las metas de la organización.

Según Idalberto Chiavenato, nos ha presentado cuatro dimensiones de la gestión administrativa, que a continuación describiremos:

La primera dimensión es la planeación: según Taylor y Fayol (1989) mencionó “Lo ideal es administrar es prevenir considerando la importancia de la previsión en el mundo de los negocios”. (p.158). Su exponente considera la importancia en el mundo de los negocios es saber gerenciar y prever en forma eficaz, liderar y aplicando la perspectiva.

Ramos (2013) definió “Es un proceso en el cual se proyecta con realismo hacia el futuro con la actitud lógica de prever las situaciones que pueden cambiar y de los cuales demos saber cómo operarlos. (p. 321). El gestor debe prever todo acontecimiento de la planeación para el futuro en forma de proyección positiva de la organización.

Chiavenato (2004) Mencionó: “La planeación se refiere a todo un conjunto de acciones concadenados que debe seguirse con el establecimiento de principios orientados, operaciones secuenciadas, determinando tiempos para su realización” (p. 36). El gestor en la planeación se debe establecer que los procedimientos, plazos y las acciones se debe cumplirse en el tiempo esperado.

Presenta en esta variable la segunda dimensión Organización.

Chiavenato (1999). Definió “La organización es la entidad social está conformada por los trabajadores orientada hacia el logro de los objetivos y para alcanzar resultados. Está conformada en forma involuntaria dividiendo el trabajo y la ejecución entre sus miembros.”. (p. 344). Como organización se percibe como un grupo social cuya estructura debe ser definida objetivamente y cada colaborador asumirla responsablemente para asumirla la visión y metas de la organización.

Robbins (1977) mencionó “Es un aparato social regularizada de manera consciente, combinada entre más individuos, que desempeña con concienzuda perseverancia a efecto de lograr objetivos, metas, así como a los lineamientos ideales habituales (p. 3). Define como una organización con una estructura piramidal cuyas integrantes deben cumplir su labor de manera eficaz para obtener las metas propuestas.

Según Banquero (1999) lo definió como un sistema de tareas entre los participantes del grupo, cooperar todos es importante para que pueda existir la organización, considerando que su existencia se da cuando las personas son idóneas de anunciar y tienen disposición a conducirse colectivamente para lograr un objetivo frecuente (p.96). En

la organización sus integrantes deben ser realistas y conscientes de la cooperación, deben generar empatía del grupo para lograr un resultado positivo y del bienestar de la organización.

Asimismo, la tercera dimensión la dirección

Para Jones y George (2010) afirmaron: La direccionalidad es uno de los 4 en la gestión administrativa, lo cual es importante en la organización, el pilotear debe ser una cualidad, saber organizar en forma diáfana y robustecer en el adiestramiento de los trabajadores de la empresa para que asuman el compromiso honesto, de cada división que representan de acuerdo a los objetivos de la empresa. El compromiso del guía, sabe de la importancia brindar la capacitación a los seguidores en la empresa, y mantengan claro de la visión de la misión de la institución. Dentro de las 4 funciones principales en la gestión primordial.

Alvarado (2000) mencionó: la dirección como la actividad en la cual el jefe tiene relación en el personal ejerciendo su autoridad mediante una serie de estrategias y herramientas que es inherente a quien debe ejercer autoridad con capacidad gerencial y directivo. (p.105). De acuerdo a la opinión el administrador ejerce la autoridad en base a sus cualidades, capacidades humanas con las impone el respeto con las cuales influye en el grupo laboral involucrándose en el contexto social.

Alvarado (2002) mencionó: La función administrativa interacciona con personas por lo que se pone de manifiesto a plenitud. Efectivamente mediante esta actividad se influye, orienta y se conduce eficientemente a los miembros de la organización para que puedan realizar actividades en forma eficiente y con entusiasmo para la consecución de los metas por alcanzar. (p. 93) El gestor debe interactuar aplicando la directriz de la dirección en el grupo humano que cada uno cumpla con sus objetivos y metas laborales en lograr el ideal de la organización.

Asimismo, la última dimensión control tiene referentes como:

Según Ramos (2013) mencionó: al control “Es una práctica que se presenta en la empresa para verificar lo realizado y lo que se consideró en la planificación, para los desvíos que concurren, que causan las han suscitado y los recursos se consiguen plantear hacia la modificarlas” (p. 321).

El gestor en la organización como práctica habitual debe efectuar la supervisión si se han cumplido el estricto cumplimiento de la función, de ser el caso contrario establecer que la originaron y los recursos económicos deben dar un buen uso a los planes establecidos. Amador (2008) mencionó “La ocupación administradora que mide y corrige el rendimiento propio y empresarial para cerciorarse de los trabajos se realicen considerando los

procedimientos y lineamientos de las empresas”. (p.26). La actividad del control la función internamente de la organización administrativa debe cuantificar y adoptar las correcciones de la actividad individual para que los colaboradores se ajusten metas propuestos de la institución.

Para Werther,W (1992):

“El directivo debe estar seguro de la función de cada integrante de la institución si se están cumpliendo eficientemente y encuentran acorde para cumplir con las metas programadas. El control es un procedimiento para velar con políticas de la empresa si están haciendo uso de los recursos humanos, económicos, y materiales en forma transparente”. (p. 27).

Es una actividad del control puede ser programada e inopinadas, y puede responder a un cuestionamiento en el interior de la empresa, este sistema de control responde a la políticas y metas establecidas en la empresa.

El trabajo de investigación se demuestra en el cual nos accederá si el liderazgo transformacional tiene influencia en la gestión administrativa.

Se pretende enriquecer las teorías y conceptos del liderazgo transformacional y la gestión administrativa, abordando

este tema de estudio que generara reflexión y discusión en el ámbito de la comunidad psicológica y social. asimismo, los resultados del presente estudio serán un apoyo teórico para la realización de investigaciones relacionadas a la problemática estudiada.

Este trabajo permitió percibir en qué situación actual se encuentra desarrollada las habilidades del liderazgo transformacional en relación a la gestión administrativa de los funcionarios públicos de la Fiscalía Lima Norte, que de alguna manera promoverá el desarrollo de capacidades blandas para elevar la eficiencia del servicio acorde a las políticas de estado (Objetivo IV-Estado eficiente y transparente)

En el presente estudio tiene relevancia ya que se llegó a emplear una metodología apropiada al relacionar las variables de Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa, que posibilita la oportunidad diseñar nuevas estrategias para el desarrollo de capacidades de liderazgo y gestión.

El liderazgo transformacional es inadecuado, el 46% han indicado que es poco adecuado y el 38% han referido que es adecuado, los encuestados indican que la gestión administrativa es deficiente el 50% manifestó que es poco eficiente y el 41% que es eficiente. Los encuestados indicaron que la dimensión planeación de la gestión administrativa es deficiente el 53% manifestó que es poco eficiente y el 34% que es eficiente. El 8% de los encuestados indicaron que la dimensión organización de la gestión administrativa es deficiente el 58% manifestó que es poco eficiente y el 34% que es eficiente, los encuestados indicaron que la dimensión dirección de la gestión administrativa es deficiente el 46% manifestó que es poco eficiente y el 39% que es eficiente.

En lo que se refiere a la hipótesis general podemos mencionar efectivamente existe influencia del liderazgo transformacional en la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019, la subordinación más estable es del coeficiente de Nagalkerke, en la cual la gestión administrativa se debe al 53.3% del liderazgo transformacional. Por lo que existe influencia y coincidiendo con Petrasso en el 2015, quien en su trabajo de investigación hace una investigación concluyo el liderazgo transformacional permite un cambio profundo en el ser humano que conlleva una buena gestión administrativa, con transparencia, dedicación y sobre todo

planificadamente. Asimismo, Cruz y Rodea en el 2014, coincidiendo con la investigación manifestó el liderazgo busca estimular tanto al líder como a los seguidores y que se lleguen a realizar una transformación interna. Demostrando que se cumple con la hipótesis específica 1 y cumpliéndose con el objetivo específico.

En lo que se refiere con la hipótesis específica 1 se encontró el liderazgo transformacional influye en la planeación de la gestión en el distrito Fiscal de Lima Norte

-2019, puesto se encontró la dependencia más estable, demostrándose que la dimensión planeación de la dimensión administrativa depende en 53.3% del liderazgo. Coincidiendo con lo mencionado por Reátegui en el año 2015, quien en su trabajo de investigación la planeación es importante en la gestión administrativa, adoptar los planes establecidos se cumplan en el plazo y tiempo esperado, contando con los recursos humanos en forma eficaz, considerando que el liderazgo transformacional es el eje fundamental para lograr este objetivo.

Se concluye a la hipótesis específica 2 se encontró que existe influencia del liderazgo transformacional en la organización de la gestión en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019, puesto que se encontró que la dependencia más estable fue el coeficiente Nagalkerke, donde mostro la dimensión organización de la dimensión administrativa depende en

50.3% del liderazgo transformacional. Coincidiendo con Condori en el año 2018, en su trabajo de investigación, considera a la organización como un grupo social que los integrantes cuando existe empatía laboral, se esfuerzan en desarrollar las distintas actividades laborales en los lineamientos de la empresa.

En cuanto a la hipótesis específica 3 se encontró que existe una influencia del liderazgo transformacional en la dirección de la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019, puesto se encontró la dependencia más estable fue el coeficiente Nagalkerke, donde mostro la dimensión dirección de la dimensión administrativa depende en 49% del liderazgo transformacional. Coincidiendo con lo aportado por Hermosilla, Amutio, Costa & Páez (2016) en su trabajo de investigación del liderazgo transformacional tiene mayor relevancia la dirección, donde el jefe tiene un fluido contacto con el personal, donde la autoridad requería de don de guiar y direccionar con una serie de estrategias y herramientas imponiendo con las cualidades, capacidades humanas impone el respeto en el grupo social y laboral.

En lo que respecta a la hipótesis específica 4 si existe influencia del liderazgo transformacional en control de la gestión en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019, concluyendo el liderazgo transformacional tiene influencia sobre el control de la gestión administrativa, se concluye la

dependencia más fuerte y firme, donde el coeficiente Nagalkerke la dimensión control de la dimensión administrativa depende en 50.6% del liderazgo. Coincidiéndose según Ramos (2013) en su trabajo de investigación concluye el directivo tiene la responsabilidad en la organización de ejecutar las medidas de control, la cual debe ejercerse como práctica rutinaria dentro de los lineamientos de la empresa, donde se deben preservar los recursos humanos y materiales debiendo. El liderazgo transformacional influye en gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte - 2019, mediante la aplicación del coeficiente de Nagalkerke, demostró que la gestión administrativa depende en un 53.8% del liderazgo. Demostrándose la hipótesis general y cumpliéndose el objetivo general. El liderazgo transformacional influye en la planeación administrativa, mediante la aplicación del coeficiente de Nagalkerke, demostró que la dimensión planeación de la gestión administrativa depende en 53.3% del liderazgo. Demostrándose la hipótesis específica 1 y cumpliéndose el objetivo específico 1

El liderazgo transformacional influye en organización administrativa, mediante la aplicación del coeficiente de Nagalkerke, demostró que la dimensión organización de la gestión administrativa depende en 50.3% del liderazgo. Demostrándose la hipótesis específica 2 y cumpliéndose el objetivo específico 2.

El liderazgo transformacional influye en dirección administrativa, mediante la aplicación del coeficiente de Nagalkerke, demostró que la dimensión dirección de la gestión administrativa depende en 49% del liderazgo. Demostrándose la hipótesis específica 3 y cumpliéndose el objetivo específico 3. El liderazgo transformacional influye en el control, mediante la aplicación del coeficiente de Nagalkerke, demostró que la dimensión control de la gestión administrativa depende en 50.6% del liderazgo. Demostrándose la hipótesis específica 4 y cumpliéndose el objetivo específico 4.

Referencias

- Alvarado (1998). *Administración de la Educación: Enfoque Gerencial*. Editorial. Universidad de Lima
- Amador, L. (2008). *Organización de un modelo de excelencia en la Gestión de la calidad internacional*. Colombia.
- Avolio, B. y Bass, B. (2002). *Developing potential across a full range of leadership*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bass, B. y Avolio, B. (2000). *Multifactor leadership questionnaire*. Commercial form Bass. B. (1985). *Liderazgo y desempeño más allá de las expectativas*. New York: The Free Press.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B. M. (1997). *Does the transactional/transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries? American Psychologist*, 2, 130-139.
<http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.52.2.130>.

- Bass, B. M. y Avolio, B. J. (1995). *MLQ Multifactor Leadership Questionnaire: Sampler Set*. Redwood City, C. A: Mind Garden. [Links]
- Bass, B. (1994) *Improving Organizacional Effectives Though Transformational. Leadership*. New York: Sage Publications. Thousand.
- Bass, B. M. y Avolio, B. (1990). *Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologic Press.
- Bass, B (1999) Two Decades of Resarch and Development in Transformational Leadership, *European Journal of Work and Organizational Psychology*.
- Bass, B. (1994) *Improving Organizational Effectives Though Transformational. Leadership*. New York: Sage Publications. Thousand. Oaks, C.A.
- Bass, B. M. & Avolio, B. (1990). *Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologic Press.
- Bass, Bernard y Avolio, Bruce (1994). *Improving Organizational Effectiveness throught transformational Leadership*. USA: Sage Publications, Inc.

- Bass, Bernard y Avolio, Bruce (2004). Multifactor Leadership Questionnaire. En www.mindgarden.com/products/mlq.html (Fecha de Consulta: 27/07/ 2007).
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Ed. San Marcos
- Barrantes, S (2014) *Modelo de Gestión Administrativa y la Calidad en el Servicio al Cliente en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato*" Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.
- Beltrán, J (2008) *Indicadores de gestión: Herramientas para lograr la competitividad*: Colombia. Tercera edición.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación* 3ra ed. Bogotá D.C.: Pearson Educación.
- Condori (2018) en la tesis *Gestión administrativa y calidad de servicio en el centro de servicios de Sedapal Comas*, Tesis de Maestría Universidad César Vallejo,

Cuevas, M (2011) *Liderazgo de los directores y calidad de la educación. Un estudio del perfil de los directivos en un contexto pluricultural*. Universidad de Granada España.

Cruz, y Rodea, M. (2014). *Liderazgo Transformacional como Herramienta de la Productividad de los empleados* (Tesis para obtener el grado de Licenciatura Universidad de México.

Chiavenato, I. (2001). *Introducción a La Teoría General De La Administración*, quinta Cuarta Edición. Colombia: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Séptima Edición. México: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Séptima Edición. México: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2010). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Séptima Edición. México: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*- 9na. Edición. McGraw Hill Interamericana.

Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la Administración*. 7ma. Edición. México, Editorial McGraw Hill Interamericana.

Chiavenato, I. (2012). *Administración de Recursos Humanos*- 9na. Edición. McGraw Hill Interamericana. Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la Administración*. 7ma. Edición. México, Editorial McGraw

Chiavenato, I. (2014). *Administración de Recursos Humanos*- 9na. Edición. McGraw Hill Interamericana. Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la Administración*. 7ma. Edición. México, Editorial McGraw Hill Interamericana.

Chiavenato, I. (1993). *Introducción a la teoría general de la Administración*. 7ma. Edición. México, Editorial McGraw Hill Interamericana.

Chiavenato, I. (2013). *Introducción a la teoría general de la Administración*. 9ma. Edición. México, Editorial McGraw Hill Interamericana.

Farro, F (2001) *Planeamiento Estratégico para Instituciones Educativas de Calidad*. Lima - Perú.

Hernández, R, Fernández C y Baptista, P (2014)
Metodología de la investigación. 5ta.
Edición México: Mc Graw Hill.

Huisa, T (2013) *Planificación y Organización*. 1ra Edición
Perú Fondo, Editorial Universidad Alas Peruanas
Lima.

Huisa, T (2013) Pasos para el planeamiento Estratégico,
Recuperado de: [https:// es.
Slideshare.net/elizabethuisa pasos del planeamiento
estratégico](https://es.slideshare.net/elizabethuisa-pasos-del-planeamiento-estrategico).

Hermosilla, et. al. (2016) *Liderazgo transformacional en
las organizaciones variables mediadoras y
consecuencias a largo plazo* Universidad del País
Vasco España.

Jones G. y George J. (2016). *Administración
Contemporánea*. 6ª Edición. México: Mc Graw-Hill.

Luperdi, R (2018) *Liderazgo Transformacional y la
gestión pedagógica en docentes del Institución
educativa Superior Tecnológica del distrito de Villa
El Salvador*, Universidad Cesar Vallejo.

Koonntz, H, y Weihrich, H (2004) *Administración una Perspectiva Global* 12a. Edición México. Editorial Interamericana Hill.

McGregor, D. (1999). *El lado humano de las empresas* (15ava ed.). Madrid, España: Editorial McGraw-Hill.

Marquez y Costa (2016) Linking transformational leadership and organizational trust: has organizational commitment a mediating effect on it? Politécnico de Oporto Universidad de Oporto Portugal.

Munch, L. (2015). *Fundamento de Administración: Casos y prácticas*. México: Trillas.

Palomino (2017) *La gestión administrativa y la motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte* – Tesis de Maestría Universidad Cesar Vallejo Lima.

Parry, K. W., y Proctor-Thomson, S. B. (2002). Perceived integrity of transformational leaders in organizational settings. *Journal of Business Ethics*, 35, 75- 96.

Perilla y Gómez (2017) *Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder*.

Tesis de maestría Universidad de los Andes, Bogotá, Colombia.

Petrasso, K (2015) *Estudio Descriptivo sobre el Tipo de Liderazgo de la Gestión Educativa de un Municipal de Formación Superior de zona Norte de Buenos Aires, año 2015 y el Coaching como propuesta de mejora para el desarrollo del rol de líderes*. Tesis de Maestría en Dirección de Recursos Humanos. Universidad de Ciencias Sociales y Empresariales. Buenos Aires, Argentina.

Salazar, M. (2006). El Liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden? *UNI revista Vol 1, N°3. Universidad de Viña del Mar, Chile*.

Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica* (5ta. ed.). Perú: Business Support Aneth S.R.L.

Soto, R (2017) *Liderazgo Transformacional de la Municipalidad de San Pedro de Chana Huari Ancash*. Tesis de Maestría Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho.

Reátegui, C (2016) *La gestión administrativa y productividad en el Poder Judicial caso modulo penal de Moyobamba* Tesis de Maestría Universidad Cesar Vallejo Lima. Robbins, S. (1996). *Comportamiento Organizacional* (7º edición). México: Editorial. Prentice Hall Hispanoamericana

Thieme, C. (2005). *Liderazgo y eficiencia en la educación primaria: el caso de Chile*. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona.

Robbins, Stephen P. y De Cenzo, David A. (2009): *Comportamiento Organizacional*. Décima edición. México: Editora Mc Graw- Hill Interamericana.

Robbins, S. y Coulter, M. (1998). *Administración*. 10va. Edición. Pearson, México 2010. Tamayo y Tamayo, M. (2007). *El proceso de la investigación científica*.

Apolinario Orihuela Ramos

Magister Universidad César Vallejo, Docente en los cursos de Metodología de la Investigación Científica y de Investigación Criminal en la Escuela de SubOficiales de la Policía Nacional del Perú- Puente Piedra"

ORCID:0000-0001-9308-4343

E-MAIL: a1orihuela2307@hotmail.com

Patricia Mónica Limas Guerrero

Abogada Titulada en la Universidad Nacional Federico Villarreal. "UNFV" Lima Perú. Colegiatura CAL 38612. Estudios por concluir de Maestría en Ciencias Penales en la Universidad San Martín de Porres. "UPSMP" Lima Perú. Docente en los cursos de Derecho Penal y Procesal Penal en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú. "EESTP PNP HN. APV. PP". Lima Perú.

patricia_limas@usmp.pe

patriciamonica1313@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-5205-3601>

<https://scholar.google.es/citations?user=X-YjTs4AAAAJ&hl=es&oi=ao>

Tania Quiroz Quesada

Abogada, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Maestra en Derecho Civil y Comercial, Universidad Inca Garcilaso de la Vega. taquirozq@ucvvirtual.edu.pe

ORCID: 0000-0001-8964-6905

<https://scholar.google.es/citations?hl=es&user=Zb9IugIAAAAAJ>

Carlos Humberto Fabián Falcón

Universidad Cesar Vallejo S.A.C. Lima – Perú

cfabianf@ucv.edu.pe

ORCID: 0000-0002-6675-4564

<https://scholar.google.es/citations?user=g0ab-54AAAAJ&hl=es&oi=ao>

Segundo Pío Vásquez Ramos

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, con Maestrías en: Educación mención en Docencia universitaria y Gestión Educativa; Auditoría y Gestión Pública en la Universidad Católica Benedicto XVI; Licenciado en Educación con especialidad en Ciencias Sociales, Abogado con Especialidad en Derecho Administrativo y Contencioso Administrativo, comprometido con la educación superior y Básica Regular con más 20 años de experiencia docente, con publicaciones en varias revistas indexadas, con pasantía en Europa y México.

<https://scholar.google.es/citation?hl=es&user=HSC06EEAAAAJ>;

<https://orcid.org/0000-0002-0367-5711>;

spivar77@gmail.com.

Abraham Cárdenas Saavedra

Doctor en Administración, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú, PhD. Ética, Responsabilidad Social y Derechos Humanos. Univ. Abat Oliba, Barcelona, España,

PhD. Educación y Formación Científica. Univ. De Oriente, Cancún, México,

Maestría en Gestión de Alta Dirección, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú,

Maestría en Docencia Universitaria, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú, Acar-

sav58@gmail.com., ORCID: 0000-0002-9808-7719,

<https://scholar.google.com/citations?hl=es&user=QeNiQUsAAAAJ>

ISBN: 978-9942-33-574-6



compAs
Grupo de capacitación e investigación pedagógica

   @grupocompas.ec
compasacademico@icloud.com