



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa en la empresa
Viveros Gardens Dream SAC, Supe, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Bazan Botoni, Anais Dajhanna (ORCID: 0000-0002-1211-2558)

ASESOR:

Dr. Chavez Vera, Kerwin Jose (ORCID: 0000-0003-2842-2099)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

En primer lugar, a Dios por darnos sabiduría e inteligencia para realizar este trabajo; a nuestros padres y familia, quienes son la fortaleza y el motivo de nuestra superación.

Agradecimiento

A nuestro docente asesor, por las enseñanzas brindadas en el transcurso de todo el curso, así como a la Universidad César Vallejo, por orientarnos a logro de nuestro objetivo planteado.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSION	24
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
ANEXOS	34

Índice de tablas

Tabla 1 Correlación entre liderazgo transformacional y gestión administrativa.....	19
Tabla 2 Correlación entre liderazgo transformacional y planificación	20
Tabla 3 Correlación entre liderazgo transformacional y organización.....	21
Tabla 4 Correlación entre liderazgo transformacional y dirección	22
Tabla 5 Correlación entre liderazgo transformacional y Control.....	23

Resumen

El estudio tuvo como objetivo Determinar la relación entre Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa en la empresa Viveros Gardens Dream SAC, Supe, 2022; el tipo de estudio fue aplicado, con diseño no experimental, enfoque cuantitativo y nivel correlacional. La población muestra estuvo conformada por 30 personas. Para el procedimiento de recolección de datos se usó el análisis exploratorio, evaluando las variables liderazgo transformacional y gestión administrativa, a la vez, se utilizó como instrumento un cuestionario, que constó de 16 interrogantes para la primera variable y 19 interrogantes para la segunda, de acuerdo a la escala de Likert. Para el procesamiento de datos se usó el programa SPSS Vers-26, con datos organizados en cuadros simples de doble entrada, frecuencia relativa y absoluta. Se concluye que existe un grado de correlación positiva considerable entre las variables liderazgo transformacional y gestión administrativa, alcanzando una correlación bilateral de 0.732, afirmando una relación directamente proporcional, a la vez se obtuvo un Sig. Bilateral es 0.00 menor a 0.05, permitiendo aceptar nuestra hipótesis de investigación y rechazar la nula

Palabras clave: liderazgo transformacional, gestión administrativa, trabajadores

Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between Transformational Leadership and Administrative Management in the company Viveros Gardens Dream SAC, Supe, 2022; the type of study was applied, with a non-experimental design, quantitative approach and correlational level. The sample population consisted of 30 people. For the data collection procedure, the exploratory analysis was used, evaluating the variables transformational leadership and administrative management, at the same time, a questionnaire was used as an instrument, which consisted of 16 questions for the first variable and 19 questions for the second, of according to the Likert scale. For data processing, the SPSS Vers-26 program was used, with data organized in simple tables with double entry, relative and absolute frequency. It is concluded that there is a considerable degree of positive correlation between the variables transformational leadership and administrative management, reaching a bilateral correlation of 0.732, affirming a directly proportional relationship, at the same time a Bilateral Sig was obtained is 0.00 less than 0.05, allowing us to accept our research hypothesis and reject the null

Keywords: transformational leadership, administrative management, workers

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente los estudios de liderazgo se han convertido en una parte crucial en el manejo de las organizaciones, ya que los líderes influyen en el comportamiento de los trabajadores, debido a la capacidad que poseen para la resolución de cada problema, trabajo en equipo y toma de decisiones, la cual tiene por finalidad alcanzar con cada objetivo organizacional propuesto. (Pera, et. al, 2022)

De acuerdo al autor Rojas et al., (2020) menciona al liderazgo transformacional como aquel estilo de liderar de manera que aliente, inspire y motive a cada empleado permitiendo que innove y cree cambios sustanciales que ayuden al crecimiento organizacional. Es por ello que esta investigación está enfocada en el liderazgo transformacional y su influencia en la gestión administrativa ayudando de forma eficiente en cada recurso que tiene la organización, permitiendo lograr el objetivo y obtener el mejor resultado.

Asimismo, Kouni et al., (2018) señala que el liderazgo transformacional contribuye a la satisfacción laboral del personal. Es por ello que la dirección tiene que actuar como un líder transformador logrando una satisfacción en su trabajo. Esto representa un desafío para la organización, siendo capaz de responder a los cambios con flexibilidad y determinación, y establecer una actitud positiva, evitando así el estancamiento. Por lo tanto, es una imperativa necesidad que los líderes/principales posean una personalidad atractiva y carismática, combinada con una fuerte influencia y una visión amplia; estos líderes deben poder encender el entusiasmo entre los empleados e inspirarlos para alcanzar el nivel óptimo, la utilización de sus habilidades y capacidades, así como experimentar un alto nivel de satisfacción laboral. Aquellos jefes que manifiestan este tipo de características y actitudes son líderes transformacionales.

Para Shava y Heystek (2021) la integración de modelos de liderazgo instructivo y transformacional sirven para mantener la enseñanza y el aprendizaje de calidad en las organizaciones y mejorar el desempeño del personal con bajo rendimiento académico en las organizaciones sudafricanas. consideración individualizada y directores apoyando a los maestros a través de recompensas y motivación. Se estableció que los directores construyan una cultura escolar que

promueva una mejora académica exitosa, con un clima que promueve una cultura de enseñanza y aprendizaje.

Huang et al., (2019) menciona que la gestión administrativa del gobierno de China y el efecto de la función del gobierno en el costo de las empresas en el mercado ayuda a optimizar el entorno empresarial. El comercio marítimo es el modo de transporte más importante en el Mercado de Comercio Internacional. La eficiencia del transporte en International Water está influenciada principalmente por el desempeño del barco y la situación climática, mientras que la eficiencia del transbordo de carga y el transporte nacional se ve significativamente afectada por las políticas, regulaciones y eficiencia de gestión del gobierno local, lo que afecta en gran medida el cambio de la operación. costo de las empresas. Es necesario que el gobierno optimice el entorno empresarial del mercado de transporte marítimo (MSM) para una mejor eficiencia administrativa es reduciendo los costos operativos de las empresas.

A nivel Nacional, Para Villalobos, (2016) señala que el liderazgo transformacional incide en el éxito de la gestión administrativa de las organizaciones peruanas, ya que al motivar a los trabajadores hacen que ellos participen de manera significativa en el logro de los objetivos establecidos, también realizan un compromiso mayor con las metas trazadas, es por ello que las empresas promueven este tipo de liderazgo porque se desarrollan de manera permanente programas y planes de capacitación para mejores resultados. Si bien es cierto las consecuencias que se pueda tener de un personal desmotivado, ya sea porque la dirección desconozca su esfuerzo brindado y se encuentre con poca producción, sumado a ello que no exista una comunicación eficiente, no teniendo la capacidad de saber escuchar a los demás. De acuerdo a ello la institución debe tomar medidas urgentes para efectivizar para proceso.

Para López, (2020) la gestión administrativa no es muy diferente del liderazgo, para que la empresa funcione de manera eficaz y eficiente no basta con personales superiores por su puesto de trabajo tengan sabiduría y facilidad de trabajar en grupo, sino que también debe contar con la sabiduría estratégica y técnica para realizar sus actividades laborales, de acuerdo al autor Camacho (2014); la gestión

administrativa es un grupo de tareas vinculadas a la distribución de bienes y usando recursos para la mejoría constante de la empresa

A nivel local el presente trabajo se elaboró en la institución Viveros Gardens Dream SAC, la misma que se observa que está presentando una serie de situaciones que demuestran ausencia de un liderazgo, no existiendo una comunicación efectiva por parte de los responsables, falta de motivación y en algunos casos manifiestan la existencia de favoritismo por algunos de los miembros, la misma que estaría trayendo como consecuencia el no cumplimiento de los objetivos y metas propuestas, mal clima laboral entre los miembros, problemas internos y ciertos malentendidos entre compañeros de trabajo. De acuerdo a lo expuesto, el presente estudio pretende identificar la problemática encontrada y brindar alternativas de solución a la organización en estudio.

Formulación del Problema General: ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo Transformacional y la Gestión Administrativa en la empresa Viveros Gardens Dreams SAC, Supe 2022? Problemas específicos: ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y la planificación en la empresa Viveros Gardens Dream SAC, Supe 2022?; ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y la organización en la empresa Viveros Gardens Dream SAC, Supe 2022?; ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y la dirección en la empresa Viveros Gardens Dreams SAC, Supe 2022?; ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y el control en la empresa Viveros Gardens Dreams SAC, Supe 2022?

El presente trabajo se justificará de manera teórica, porque se amparó en bibliografía de diversos autores de la temática, como artículos científicos y revistas especializadas la misma que permitió adquirir un conocimiento científico, aportado en la mejora continua de la organización, asimismo se justificó de forma práctica ya que la investigada de acuerdo al conocimiento adquirido aplico los instrumentos y técnicas tales como los cuestionarios y encuestas y de esa manera conocer la problemática actual y brindar soluciones a la problemática y finalmente se justificó de forma social ya que permitió ayudar en a la organización a tomar medidas de acuerdo al problema encontrada, a la vez, ayudara a que los trabajadores a mejorar su eficiencia, a través de un adecuado liderazgo, asimismo, ayudara a diversas empresa que poseen el mismo problema, así como ayudar a diversos

investigadores que anhelan profundizar en la temática estudiada.

Objetivo general: Determinar la relación entre Liderazgo Transformacional y la Gestión Administrativa en la empresa Viveros Gardens Dream SAC, Supe, 2022.

Objetivos específicos: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la planificación en la empresa Viveros Gardens Dream SAC, Supe 2022; Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la organización en la empresa Viveros Gardens Dream SAC, Supe 2022. Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la dirección en la empresa Viveros Gardens Dream SAC, Supe 2022; Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el control en la empresa Viveros Gardens Dream SAC, Supe 2022.

Hipótesis general: H_1 : Existe relación entre el liderazgo transformacional y la Gestión Administrativa en la empresa Viveros Gardens Dream SAC, Supe 2022;

H_0 : No existe relación entre el liderazgo transformacional y la Gestión Administrativa en la empresa Viveros Gardens Dream SAC, Supe 2022.

Hipótesis específicas: H_1 : Existe relación entre el liderazgo transformacional y la planificación en la empresa Viveros Gardens Dream SAC, Supe 2022;

H_0 : No existe relación entre el liderazgo transformacional y la planificación en la empresa Viveros Gardens Dream SAC, Supe 2022.

H_1 : Existe relación entre el liderazgo transformacional y la organización en la empresa Viveros Gardens Dream SAC, Supe 2022;

H_0 : No existe relación entre el liderazgo transformacional y la organización en la empresa Viveros Gardens Dream SAC, supe 2022;

H_1 : Existe relación entre el liderazgo transformacional y la dirección en la empresa Viveros Gardens Dream SAC, Supe 2022;

H_0 : No existe relación entre el liderazgo transformacional y la dirección en la empresa Viveros Gardens Dream SAC, Supe 2022;

H_1 : Existe relación entre el liderazgo transformacional y el control en la empresa Viveros Gardens Dream SAC, Supe 2022;

H_0 : No existe relación entre el liderazgo transformacional y el control en la empresa Viveros Gardens Dream SAC, Supe 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se procede a agregar cada uno de los estudios e investigaciones que sustentan en nuestra temática elaborada, las mismas que tienen relación con nuestras variables de estudio, determinados desde los ámbitos o niveles, internacional, nacional y posteriormente locales.

Díaz et al., (2019) con el trabajo denominado: Liderazgo transformacional y responsabilidad social en una asociación de mujeres cafeteras en el sur de Colombia, El propósito es establecer una relación del liderazgo transformacional con la práctica RS en organizaciones de mujeres productoras de café. La investigación fue de manera transversal, correlacional y cuantitativa para estudio de ambas variables; su muestra fue con 450 mujeres, para ello los instrumentos que usaron para la medición de la variable son: Multifactor Leadership Questionnaire 5X (1995). La responsabilidad social fue medida con un instrumento realizado por el investigador y como conclusión se detalla que las dimensiones con mayor correlación en el liderazgo transformacional es la influencia idealizada (atribuida y conducta) junto a la inspiración motivacional, estimulación intelectual y consideración individual. existiendo una relación positiva con gran significado para la variable que se estudió.

Líbano et al., (2019), con el artículo denominado “Liderazgo transformacional para el cambio institucional en el sector público libanés”. El actual estudio se sostiene y fundamenta con la teoría del liderazgo transformacional, la misma que tuvo como fin de descubrir como las cualidades del liderazgo pueden influir ante el cambio organizacional del sector público del Líbano; En su método de trabajo se basó desde un enfoque exploratorio – cualitativo, asimismo se realizó entrevistas semi enfocadas. Finalmente se determinó que los resultados definen que las dimensiones transformacionales están relacionadas con la influencia idealizada y la motivación inspiradora, para una implementación valiosa y exitosa para el cambio organizacional en la que señalaron la importancia que tiene el liderazgo transformacional, porque se entiende que es la adopción del comportamiento a pesar de los obstáculos que puedan darse.

Hincapié et al., (2018). Con el trabajo denominado Liderazgo transformacional y mejoramiento continuo en el equipo de trabajo de pymes de Colombia. El propósito primordial del trabajo, consistió en elaborar un análisis de cómo influye los rasgos

del liderazgo transformador ante los procesos de mejora continua a los equipos de trabajo. La metodología de trabajo fue tomada del corte transversal, asimismo se determinó para la aplicación a 304 colaboradores como muestra, en la entidad objeto de estudio, asimismo utilizo un instrumento con el que se trabajó, el mismo que se denomina cuestionario que costo de 54 preguntas para ambas variables descritas como la evaluación del liderazgo transformacional y para el mejoramiento continuo, los mismo que fueron evaluados por cinco constructoras a partir de 24 ítems. Finalmente, el estudio tuvo como conclusión de la existencia de una tendencia en la cual se afirma que los rasgos de liderazgo transformacional influyen de una manera positiva en los procesos para la mejora continua de la pequeña y mediana empresa de Colombia.

Franco y Lara (2021) Gestión administrativa-financiera y la incidencia en el uso de recursos en una entidad pública de salud en la provincia, Guayas-Ecuador. Su objetivo de esta investigación es poder determinar de cómo trabaja la gestión administrativa – financiera con los recursos que dispone las entidades públicas de salud. Como parte de la investigación se tomó en cuenta informaciones obtenidas de la contraloría sobre las entidades de salud en el periodo 2019; se realizaron ciertos métodos con la finalidad de saberse las inobservancias que se puedan encontrar durante el proceso de aplicación, como consecuencia se sabe que existe 97 observaciones encontradas por la contaduría a casusa de poca supervisión y control durante el proceso de gestión administrativa y financiera. Cabe mencionar que se realizaron encuestas a cada servidor público activo y especialistas de auditoría para detectar el estado actual de las entidades mencionadas, siendo los resultados que, de los 97 problemas, son 3 las mayores debilidades que pasa en el sector salud que causaron la deficiencia que son: supervisión, control y planificación. La solución que se le puede dar es brindarle recomendaciones acerca de los problemas encontrados.

Pacheco et al., (2018) Análisis de la Gestión Administrativa en una institución educativa del nivel básico y medio de las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia. A la vez, cada dimensión se tomó en cuenta el uso de estudios de operaciones y toma de decisiones. El objetivo es analizar los resultados obtenidos por la gestión administrativa en la institución rural de educación que funcionan en el lugar del distrito Santa Marta, su investigación es de manera descriptiva, de campo y

transversal, la población tomada para la muestra de investigación fue de 25 instituciones en el que se realizaron encuestas Likert de 48 ítems validados por expertos, la estadística indica que se realizó de manera descriptiva con un baremo de 5 categorías, indicando como resultado que no existe un enfoque administrativo que predomine en la institución de la mano con un mejor rendimiento académico de los estudiantes y de haber de forma moderada el uso de técnicas operacionales en la gestión administrativa en los centros educativos.

Salazar et al., (2018) Gestión administrativa en un establecimiento de alimentos y bebidas, de los sectores La Ronda del centro histórico de Quito (Ecuador). El presente estudio es encontrar actividades realizadas por la gestión administrativa en el área alimentarias del sector Quito, su objetivo primordial fue resaltar información acerca de la gestión administrativa desarrollada en las áreas de nivel operacional administrativa, financiera, contable y comercial ubicada en los sectores la ronda gastronómica y turística. El desarrollo de este estudio fue de manera descriptiva exploratoria, en el que se recolectaron archivos de mano directa de los encargados o administradores de los restaurantes que están en estudio. Los resultados dieron como respuesta que el alto nivel de eficiencia y eficacia relacionada con la operación administrativa, financiera y contable no son iguales a las de los centros comerciales. Determinando que 49 establecimientos encuestados, 30 si cuenta con datos financieros, lo que da a entender el nivel de preparación de los administradores de los establecimientos son mayores, a diferencia de los otros que por la falta de un posicionamiento estratégico hace que sus ventas sean menores.

Asimismo, a nivel nacional se describe cada uno de los estudios de acuerdo a nuestra variable de estudio: de acuerdo a ello según Boulanger (2018) Liderazgo transformacional y gestión administrativa en una asociación de asamblea de Dios de Lima-Perú. Su objetivo general es hallar que tanto influye el liderazgo transformador en la gestión administrativa, así como el grado de asociación en las dimensiones de ambas variables indican lo imprescindible de explicarlo. Este trabajo es de manera descriptivo y fue realizada bajo el enfoque cuantitativo y diseñado de manera no experimental con corte transversal, correlacional-causal, metodología hipotética deductiva, muestra tomada fue de forma general por 80 personas que corresponden a los miembros de cada junta, como los personales

administrativos de la asamblea. los datos recolectados se desarrollaron con encuesta y de instrumento fue el cuestionario, saber información de lo analizados se utilizó la prueba de estadística de regresión ordinal que permite saber de la relación acerca de ambas variables y da como conclusión que la primera variable poseen una influencia sobre la segunda.

Orihuela (2019) Liderazgo transformacional y gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte. La finalidad de la investigación es querer establecer una relación existente entre ambas variables, esta investigación está fijada de manera cuantitativa, tipo básica, con nivel correccional, diseño experimental con corte transversal. Se seleccionó a 100 personas que conforman la población a investigar, en la cuales se les realizo una encuesta para obtener datos que se necesiten saber de las variables , utilizándose como instrumento el cuestionario con la cual fueron validados por expertos con muestras aplicable y de confiabilidad con la prueba Alfa C. el resultado que se obtuvo es que si existe influencia influye en el liderazgo transformacional en la gestión administrativa, cabe recalcar que también se comprobó que la gestión administrativa se sujeta en 53% del liderazgo transformador.

Liendo y Lozada (2017) Relación del liderazgo transformacional y la gestión administrativa en una Institución Educativa José Félix Black N° 80050 del Distrito de Paiján. El trabajo realizado quiere determinar si hay alguna relación en las ambas variables en el lugar de trabajo. Fue diseñado de manera no experimental de modo transversal-correlacional, concretándose la conexión con liderazgo transformacional y gestión administrativa, con ayuda del método hipotético de deducción. Se escogieron 45 docentes de quienes laboran en el lugar para que sean parte de la población, esto por se debe a que son pocas en la institución educativa, como consecuencia la muestra fue realizado con el modo censal, para recabar datos mediante una encuesta y tomaron un cuestionario para lograr recabar datos de ambas variables. Los procesos de recolección de datos conto con el apoyo de softwares SPSS y Excel, con todo esto se termina concluyendo que si hay una correlación directa. De modo que hay niveles altos con lo que respecta el liderazgo transformacional y de igual forma con la gestión administrativa.

Vargas (2022) Programa de liderazgo transformacional para la mejora de la gestión administrativa del área de desarrollo social del Municipio del distrito de Aramango.

Esta investigación tiene como meta establecer un programa de liderazgo transformador y así poder corregir la gestión administrativa con el que se cuenta en el sector de desarrollo social en la Municipalidad, por ello se trabajó con un método de enfoque cuantitativo, básico de diseño no experimental para desarrollarse con 20 trabajadores (nombrados y contratados) quienes serían la población y muestra. Utilizaron una encuesta y un instrumento viene ser el cuestionario, el resultado obtenido fue fiable con un valor de 0,900 Alfa de Cronbach siendo una consistencia confiable, se concluye que se encontraron evidencias afirmando que los indicadores no se aplican en el sector mencionada de la Municipalidad, siendo el 95.0% la respuesta un nivel regular de los docentes y el 5.0%r restante es de un óptimo nivel.

Choque (2020) con el trabajo Liderazgo transformacional y gestión administrativa en la institucion educativa de las redes 11,12 y 13 de la UGEL N°06 - Ate. El punto de esta investigación es saber de qué manera se relacionan ambas variables en los centros educativos de la UGEL N16. El tipo de estudio a investigar es de un enfoque cuantitativo de modelo descriptivo correlacional. La información obtenida por medio de los instrumentos utilizados como lo fue el cuestionario, definiendo la validación y confiabilidad del cuestionario. Los resultados llegaron a determinar una existente relación de manera positiva entre cada variable, la misma que se corrobora a través del ($\rho = 0,858$ $p = 0.000 < 0.05$). asimismo, se concluyó con la investigación que dé existen un nivel alto de Liderazgo Transformacional, así como niveles similares en la gestión administrativa, la misma que se lograría optimizando el proceso administrativo a través de las ya conocidas como: planear, organizar, dirigir, controlar. Los resultados encontrados son de gran aporte para la comunidad científica.

Se procede a describir la teoría de nuestra variable Liderazgo transformador en la investigación. La misma que es considerada por el autor Bass, (1999)) como aquella teoría de liderazgo en que los lideres trabajan con equipos multidisciplinarios, en ella se identifica los cambios necesarios realizar, para crear una visión como guía de cambio a través de sus habilidades como la inspiración, y ejecución de cambios en los equipos de trabajo, siendo una parte fundamental de este modelo de liderazgo. De acuerdo al autor Maraboto, (2021). El liderazgo transformador es el estilo de liderazgo de cómo se manejan las cosas como ayudar

a otros a alentarlos, inspirarlos, y motivarlos para que sean capaces de innovar y generar cambios que puedan beneficiar a la empresa en la que laboran para su crecimiento y éxito. también se puede decir que es el estilo que puede ayudar a los trabajadores a ser más creativos y puedan resolver los problemas que constantemente pasaba antes y era difícil de resolver, si los trabajadores ante todo lo capacitado y tutorado será capaz de volverse un líder transformador.

Se considera que el liderazgo transformacional es una metodología que se ocupa de fomentar el cambio y la creatividad hacia el individuo, también se menciona que es procedimiento en la que influye, guía y dirige a los colaboradores de la empresa para que puedan seguir al líder considerados por ellos mismos. Todo radica en comprometerse para lograr el objetivo planteado que tiene la compañía para el negocio (Bizneo, 2020).

Aguilar (2020) menciona a Bass (1990), en el que menciona que es una relación entre dos o más individuos que se les implica a organizar o cambiar la percepción y expectativa de una situación en la que hay que enfrentarla de manera positiva y con opciones de solución; el líder influye ante las conductas que puedan tener los demás de una manera muy agradable para beneficio de la organización ya que trabajan motivados.

Entre las más resaltantes se encuentra Teorías de rasgos, el autor manifiesta que es una capacidad de liderazgo es innata, indicado que el liderazgo no se puede aprender y que se nace, los mismos que poseen ciertas características de acuerdo al contexto social, identificando un rasgo universal, social, físico, intelectual o de personalidad. En contraste a esta teoría se encuentra la teoría del Comportamiento, el mismo que analiza el comportamiento humano en las empresas, las cuales centran sus estudios desde la característica que posee cada individuo, planteando alguna pregunta o alternativa de comportamiento, manifestando que un líder no se encuentra definido por lo que son, sino por cada una de sus acciones (Sumire, 2018).

Dimensiones: Los autores las detallan y describen los siguientes contextos: Estimulación intelectual: se le conoce a aquel proceso que hace que los individuos despierten su creatividad y aprovechan oportunidades inesperadas para poner en práctica lo aprendido, asimismo los seguidores analizan las circunstancias para encontrar la mejor forma de resolver las tareas (Boula, 2018). Asimismo, el autor

indica que esta estimulación hace que los trabajos del líder se destaquen constantemente, alentando a los colaboradores y puedan desarrollarse intelectualmente, permitiendo reformular nuevas creencias o maneras de cómo actuar y hacer pautas para encaminar cada acción decidida por cada miembro de la organización. (Bass & Riggio, 2006).

Motivación inspiracional: Se le conoce a aquella acción que hace proyectar una visión en base a los que ellos aspiran, bajo un sentido y propósito claro, siempre y cuando se encuentren motivados desde que inicien una acción, la misma que se enfoca en dar un empuje a los seguidores por medio de la motivación y confianza en ellos mismos para que descubran de sus talentos. (Boulangger, 2018). Asimismo, el autor D'Alessio (2017) menciona los líderes de cada equipo, son quienes marcan entusiasmo, para que los individuos se inspiren en trabajar en grupo, por medio de confianza, usando un lenguaje convincente para trabajar y cumplir con los objetivos con compromiso que tiene la organización llegar.

Consideración individual: está relacionada a la forma en cómo se siente atendidos por parte del líder, de acuerdo a cada una de sus necesidades, se puede decir que cada trabajador necesita una guía o maestro para que escuche y valore sus inquietudes de cada uno, demostrando empatía como apoyo, y este abierto al diálogo que los seguidores puedan hacerle con el fin de plantearle desafíos (Robbins y Judge (2017). a la vez, todo líder debe tener la capacidad de conocer y entender cada necesidad y deseos de manera personal por medio de un rol que le facilita brindándole una dirección y consejería, ante esto el líder es perseverante con el colaborador durante las actividades que se realiza.

Influencia idealizada: se busca alcanzar un comportamiento ético que se digne uno a imitar para transmitir orgullo, confianza y logren tener el respeto de todos. (Perak, 2016). Cuando las personas siguen al líder se compenetra a trabajar juntos, haciendo un lado cada interés personal, enfocándose en un interés colectivo con honestidad y moral hacia el líder, logrando que lo sigan admirando y confiando en el (Griffin, et. al, 2017).

Se procede a describir contextos de las teorías que corresponden a la variable Gestión Administrativa que pertenece a la investigación.

La gestión administrativa se enfoca en la teoría clásica de Taylor y Fayol en la que sustenta que es de suma importancia conocer sobre la capacidad y el tiempo en el

que se desarrollan las actividades de los colaboradores. La teoría aplicada nos da a conocer que una organización esta los conforma por un grupo de colaboradores cuyos fines son los mismo, por ende, se contemplan los procesos ante los personales de la organización por medio de la evaluación para su eficiencia y eficacia. (Chiavenato, 2018).

Asimismo, el autor indica que la gestión administrativa consiste en un proceso de planificar, dirigir, organizar y controlar (González et al., 2020). Sin embargo, también se le conoce como la ciencia o la tecnología está relacionado con la gestión administrativo para sus realizaciones de tareas y elementos que permiten planificar, organizar, dirigir y controlar aquellos insumos o recursos que afectan el estatus de vida a la sociedad. La gestión se aplica de manera eficiente y eficaz por medio de la planificación, organizar, integrar recursos, y control (Luna, 2015).

A la vez, de acuerdo a Echevarría, (2018) menciona que la gestión administrativa se entiende como la realización de tareas con el fin de conseguir resultados de manera específica de forma competente y prudente que se pueda hacer. eligiendo siempre tareas que los resultados demuestren con garantía el uso adecuado a los activos.

Posteriormente Chiavenato, (2019). Indica que es de gran importancia porque se sustenta en una de las herramientas indispensables en cada organización, permitiendo lograr la eficiencia en base a una optimización de los recursos organizacionales, sobre todo cuando las mencionadas se encuentran atravesando un proceso de crisis, la misma que permite prevenir una dificultad financiera mediante una efectiva gestión del recurso empleado.

Asimismo, se describe las dimensiones de la gestión administrativa.

Planeación: el autor Koontz (2016), la describe como un elemento importante del proceso, debido a que determina a donde se quiere llegar; sea en un periodo corto, mediano o largo plazo, a la vez, al autor Chiavenato (2017) indica que la planificación es una manera de establecer las metas, proyectos y en la forma en el que se realizará, según el propósito o tarea establecida con las que cuenta la organización; asimismo, el autor indica que existe una diversidad de planes que están relacionados con la política de gestión, siendo esta manera la que orienta para cada toma de decisión, entonces el planificar hace que los objetivos y metas que se plantea cada entidad se logren.

Organizar: de la misma forma el autor Louffat (2015) menciona que organizar es un proceso que ayuda a la estructura de cada entidad u organización, de acuerdo a un plan estratégico establecido por medio de un modelo organizacional y de estructura interna. También indica que aquí se integra y estructura cada recurso disponible con los que se cuenta, así como a cada dependencia que está involucradas con la gestión, asignándole atribuciones a cada miembro de la organización, realizando agrupaciones de trabajo con estructura lógica, con la finalidad que los individuos logren con esfuerzo las asignaciones y coordinaciones.

Dirección: De acuerdo a los autores Montoya & Boyero, (2016) mencionan que consiste en una actitud organizada y persuasiva que posee cada responsable de cada área, la misma que tiene como propósito lograr el objetivo, cumpliendo cada meta o acción trazada, con la que se va hacer y de lo que se necesita ante una coordinación ya realizada anteriormente. Sin embargo, el autor Louffat (2017) describe a la dirección como un proceso con la que un gerente o supervisor observa los trabajos realizados por los empleados para brindarle modelos antes de solo dar órdenes, es de gran importancia ya que así ellos se sienten motivados, logran una labor con calidad.

Control: el autor Koontz (2016), lo describe como un mecanismo que busca ser discreto con los recursos empleados, mediante una verificación de las funciones o actividades que realizan sus colaboradores, evitando negligencias y errores que puedan intervenir en el éxito de la meta. Drucker (2015) indica la importancia de tener el control de cómo actúan los demás para que puedan evitar posibles fallas y desvíos que puedan alterar lo planeado, por ello es importante, ya que ayuda a saber de lo que se puede suceder y corregir a tiempo, brindando una solución de manera rápida y eficiente, o en todo caso replantear la estrategia en beneficio de cada empresa.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El trabajo fue básico. Pino (2018) el autor indica que los estudios básicos o también denominados puros o de investigación fundamental, es un tipo de estudio científico, cuyo propósito es la mejora de la teoría científica, para una buena comprensión o predicciones de cada fenómeno natural o de otro tipo.

Conto con un enfoque cuantitativo. Carrasco, (2018) menciona que este enfoque está centrado en la estimación del objeto con la información obtenida por la medida de la investigación ante los factores que han sido explorados anteriormente.

Diseño: se determinó un diseño no experimental, la misma que de acuerdo al autor se realiza la manipulación de manera deliberada de la variable independiente, permitiendo posteriormente observar su efecto causado (Hernández, 2018)

Esta denominado a ser de corte transversal por que el estudio que se realiza en el lugar donde obtuvo todos los datos en tiempo real para ser analizadas. (Hernández y Mendoza, 2018).

A la vez, fue descriptivo. el mismo que es un método aplicado a deducir un bien o circunstancia presentado, permitiendo describir cada dimensión u objeto estudiado

El nivel de estudio fue correlacional, siendo un método de trabajo no experimental, en donde los investigadores miden cada una de las variables, entendiendo y evaluando la relación estadística entre ellas.

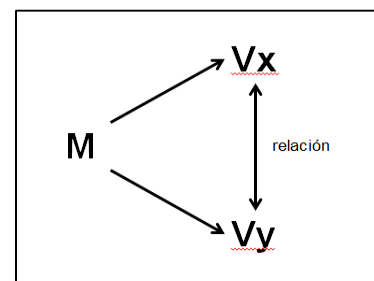
Dónde:

M = Muestra

Vx= Variable X: liderazgo transformacional

Vy = Variable Y: gestión administrativa

R = Índice de Correlación.



3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo transformacional

Definición conceptual: Aguilar (2020) menciona a Bass (1990), que es una relación entre dos o más individuos que se les implica a organizar o cambiar la percepción y expectativa de una situación en la que hay que enfrentarla de manera positiva y con opciones de solución; el líder influye ante las conductas que puedan tener los demás de una manera muy agradable para beneficio de la organización ya que trabajan motivados.

Definición operacional: Se medirá mediante un instrumento descrito como cuestionario de acuerdo a cada dimensión establecida, entre ellas tenemos: Influencia idealizada, Motivación inspiracional, Estimulación intelectual y Consideración individual, que serán aplicadas por medio de una encuesta.

Dimensiones:

Influencia idealizada

Indicadores

- Carisma
- Motivación
- Dirección
- Visión

Motivación inspiradora

Indicadores

- Optimismo
- Comunicación

Estimulación intelectual

Indicadores

- Empatía
- Creatividad

Consideración intelectual

Indicadores

- Valoración
- Inteligencia

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Gestión Administrativa

Definición conceptual: Se entiende como la realización de tareas con el fin de conseguir resultados de manera específica de forma competente y prudente que se pueda hacer. eligiendo siempre tareas que los resultados demuestren con garantía el uso adecuado a los activos. (Chiavenato, 2019).

Definición operacional: la variable gestión administrativa se midió a través de un instrumento descrito como cuestionario de acuerdo a cada dimensión establecida, entre ellas tenemos se evalúa tomando en cuenta cada dimensión: planeación, organización, dirección y control.

Dimensiones:

Planeación

Indicadores

Objetivos y metas

- Planes y proyectos
- Calidad de información
- Divulgación de políticas

Organización

Indicadores

- Estructura organizacional
- División del trabajo
- Funciones y tareas
- Formalización

Dirección

Indicadores

- Liderazgo
- Motivación
- Comunicación
- Toma de decisiones
- Trabajo en equipo

Control

Indicadores

- Seguimiento y monitoreo
- Realimentación
- Tipos de control

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: según Bernal (2016), Se le conoce al grupo de elementos o individuos conformado con lo que se desea estudiar o probar. Nuestra investigación estará compuesta por una población de 20 trabajadores, que son el total de personas con las que cuenta la empresa para los fines de estudio.

Criterios de inclusión: Se estableció a todos los individuos que se desempeñan en la empresa en estudio.

Criterios de exclusión: No se consignará alguna exclusión en el trabajo

Muestra: No tiene muestra ya que se tomará la población total por ser finita

El muestreo de la presente investigación será no probabilístico, ya que solo será una parte del total de la población de la empresa Viveros Gardens Dream SAC.

Unidad de análisis: En nuestra investigación será cada colaborador de la institución Viveros Gardens Dream SAC.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Utilizamos una encuesta, según el autor pretende la recolección de información de cada sujeto de estudio, para lo cual emplea diversos cuestionarios diseñado con anticipación obteniendo información detallada de acuerdo a un periodo determinado (Hernández et al., 2014).

Como instrumento para el estudio se utilizó el cuestionario, en el cual consiste en la manera de obtener la recopilación de datos estandarizado con el fin de acumular información, plasmada en interrogantes de acuerdo a la variable a estudiar. (Hernández et al., 2014).

La validez según el autor es la referencia al nivel en que se miden los instrumentos Es decir nuestro instrumento fue válido para la aplicación, los mismos que se realizaron por cada especialista en el tema. (Hernández et al., 2014).

Confiabilidad: según el autor Hernández et al. (2014), es el nivel en que cada instrumento produce resultados coherentes y consistentes, para lo cual se realizó a través del alfa de Cronbach del SPSS.Vers.-26

3.5. Procedimientos

Lo aplicado en la investigación fue el cuestionario, en el cual se le solicitó al gerente general de la empresa Viveros Gardens Dream SAC el permiso, dándose la facilidad de poderse recolectar datos que serán evaluados para datos más precisos, posteriormente se elaboró dos cuestionarios de acuerdo a cada variable en estudio, que consto con 08 dimensiones para ambas variables, las mismas que se validaron por tres especialistas en la temática de estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Posteriormente que se aplicó nuestro instrumento, procedimos a establecer el método de análisis de datos, dentro del mismo utilizamos el denominado programa estadístico de Excel SPSS-Vers.26, la misma que nos permitió cuantificar los datos obtenidos por medio de un proceso de conteo, selección, designación y tablas o cuadros que se elaboraron para el trabajo de investigación, para posteriormente realizar cada interpretación de cada resultado en referencia al objetivo planteado.

3.7. Aspectos éticos

De acuerdo al autor Álvarez (2018) la describe como aquellas implicancia que tiene cada investigador al momento del empleo del estudio, ya sea negativo o positivo, por ende, los datos obtenidos posteriormente después de aplicar la técnica y recoger la información, se debe manejar con su respectiva reserva, no adulterando el estudio. De acuerdo a ello nuestra investigación estuvo basado en cada principio ético. Asimismo, el aspecto ético del presente estudio se trabajó en primer lugar de acuerdo a la Resolución de Consejo Universitario de la UCV, tomando como referencia cada código ético de la universidad, sin dejar de lado el aspecto ético de la empresa en estudio, a la vez, se aplicó un cuestionario, el mismo que se autorizó por la autoridad correspondiente, el cual permitió garantizar la autonomía de cada participante, bajo un anonimato.

IV. RESULTADOS

A continuación, se describe cada resultado según la ejecución de nuestro instrumento.

Objetivo General: Determinar la relación entre Liderazgo Transformacional y la Gestión Administrativa en la empresa Viveros Gardens Dream SAC, Supe, 2022

Hi: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la Gestión Administrativa en la empresa Viveros Gardens Dream SAC, supe 2022.

H0: No existe relación entre el liderazgo transformacional y la Gestión Administrativa en la empresa Viveros Gardens Dream SAC, supe 2022.

Tabla 1

Correlación entre liderazgo transformacional y gestión administrativa

			Liderazgo Transformacional	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,732**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	,732**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

Nota: En relación a la tabla 01, utilizamos el Rho de Spearman, consiguiendo una correlación bilateral de las variables liderazgo transformacional y gestión administrativa con un $r = 0,732$, afirmando de una existente correlación positiva considerable entre ambas: De acuerdo a la tabla de correlación de Hernández y Fernandez, (2014). Para el logro de aceptación o rechazo de la hipótesis general, se empleó el Rho de Spearman y se obtuvo el Sig. Bilateral de 0,000, inferior a 0.05, lo que nos accedió que se logre aceptar la hipótesis alterna para posteriormente rechazar la nula.

Objetivo específico 01: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la planificación en la empresa Viveros Gardens Dream SAC, supe 2022

Hi: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la planificación en la empresa Viveros Gardens Dream SAC, supe 2022

H0: No existe relación entre el liderazgo transformacional y la planificación en la empresa Viveros Gardens Dream SAC, supe 2022

Tabla 2

Correlación entre liderazgo transformacional y planificación

		Liderazgo		
			Transformacional	Planificación
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,828**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Planificación	Coeficiente de correlación	,828**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

Nota: En relación a la tabla 02, utilizamos el Rho de Spearman, el cual logro una correlación bilateral de la variable liderazgo transformacional y la dimensión planificación con un valor de $r= 0,828$, corroborando una existente correlación positiva muy fuerte de acuerdo a la tabla de correlación de Hernández y Fernández, (2014). Para la hipótesis 01, obtuvieron un Sig. Bilateral de 0,000, inferior de 0.05, procediendo a la aceptación de nuestra hipótesis alterna y finalmente el rechazo de la nula.

Objetivo específico 02: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la organización en la empresa Viveros Gardens Dream SAC, supe 2022

Hi: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la organización en la empresa Viveros Gardens Dream SAC, supe 2022

H0: No existe relación entre el liderazgo transformacional y la organización en la empresa Viveros Gardens Dream SAC, supe 2022

Tabla 3

Correlación entre liderazgo transformacional y organización

			Liderazgo Transformacional	Organización
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,615**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Organización	Coefficiente de correlación	,615**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

Nota: En relación a la tabla 03, empleamos el Rho de Spearman, el cual logro una correlación bilateral de la variable liderazgo transformacional y la dimensión organización con un valor de $r = 0,615$, aseverando una existente correlación positiva considerable, de acuerdo a la tabla de correlación de Hernández y Fernández, (2014). En la hipótesis 02, utilizamos el Rho de Spearman y se contó con un valor de Sig. Bilateral de 0,000, inferior de 0.05, procediendo a la aceptación de nuestra hipótesis alterna y finalmente el rechazo de la nula.

Objetivo específico 03: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la dirección en la empresa Viveros Gardens Dream SAC, supe 2022

Hi: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la dirección en la empresa Viveros Gardens Dream SAC, supe 2022

H0: No existe relación entre el liderazgo transformacional y la dirección en la empresa Viveros Gardens Dream SAC, supe 2022

Tabla 4

Correlación entre liderazgo transformacional y dirección

			Liderazgo Transformacional	Dirección
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,728**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Dirección	Coefficiente de correlación	,728**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

Nota: En relación a la tabla 04, utilizamos el Rho de Spearman, el cual logro una correlación bilateral de la variable liderazgo transformacional y la dimensión dirección con un valor de $r = 0,728$, corroborando que existe una correlación positiva considerable, de acuerdo a la tabla de correlación de Hernández y Fernández, (2014). En la hipótesis 03, empleamos el Rho de Spearman y se contó con un valor de Sig. Bilateral de 0,000, inferior de 0.05, procediendo aceptar nuestra hipótesis alterna y finalmente el rechazo de la nula.

Objetivo específico 04: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el control en la empresa Viveros Gardens Dream SAC, supe 2022

Hi: Existe relación entre el liderazgo transformacional y el control en la empresa Viveros Gardens Dream SAC, supe 2022

H0: No existe relación entre el liderazgo transformacional y el control en la empresa Viveros Gardens Dream SAC, supe 2022

Tabla 5

Correlación entre liderazgo transformacional y Control

			Liderazgo Transformacional	Control
Rho De	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,515**
Spearman	Liderazgo Transformacional	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Control	Coeficiente de correlación	,515**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

Nota: En relación a la tabla 05, utilizamos el Rho de Spearman, el cual logro una correlación bilateral de la variable liderazgo transformacional y dimensión control con un valor de $r= 0,515$, corroborando que existe una correlación positiva considerable, amparados en la tabla de correlación de Hernández y Fernández, (2014). En la hipótesis 04, empleamos el Rho de Spearman y se obtuvo un Sig. Bilateral de 0,000, inferior de 0.05, procediendo aceptar nuestra hipótesis alterna y finalmente el rechazo de la nula.

V. DISCUSION

A continuación, vamos a proceder a la discusión de cada resultado encontrado a través de la aplicación de cada uno de nuestros instrumentos, la misma que se realizara contrastando nuestro resultado obtenido con otros estudios o teorías en relación a nuestras variables.

En relación al objetivo general, utilizamos el Rho de Spearman, alcanzando una correlación bilateral de las variables liderazgo transformacional y gestión administrativa con un $r = 0,732$, afirmando de una existente correlación positiva considerable entre ambas: De acuerdo a la tabla de correlación de Hernández, (2014). Para el logro de aceptación o rechazo de la hipótesis general, se empleó el Rho de Spearman y se obtuvo el Sig. Bilateral de 0,000, inferior a 0.05, lo que nos accedió que se logre aceptar la hipótesis alterna para finalmente rechazar la nula.

Los resultados encontrados los podemos comprar con los estudios del autor Orihuela (2019) en su estudio Liderazgo transformacional y gestión administrativa realizada en el distrito Fiscal de Lima Norte. Cuyo propósito primordial de la investigación fue el establecer una relación existente entre ambas variables, esta investigación está fijada de manera cuantitativa, bajo un tipo básica, con nivel correccional, diseño no experimental con corte transversal. En el estudio se seleccionó a 100 personas que conforman la población a investigar, en la cuales se les realizo una encuesta para obtener datos que se necesiten saber de las variables , utilizándose como instrumento el cuestionario con la cual fueron validados por expertos con muestras aplicable y de confiabilidad con la prueba Alfa C. el resultado que se obtuvo es de que si influye el liderazgo transformacional en la gestión administrativa, cabe recalcar que también se comprobó que la gestión administrativa se sujeta en 53% del liderazgo transformador.

Dando un aporte podemos apreciar la importancia de los estudios de liderazgo transformacional y gestión administrativa, la misma que se corrobora con nuestros estudio y del autor antes descrito, indicando la estrecha relación existente con cada variable, logrando interpretar que si la institución establece o determina un liderazgo transformacional eficiente, permitiría mejorar en la gestión administrativa a través de un liderazgo comunicativo, enfocado en el trabajo en equipo y

manteniendo unas buenas relaciones interpersonales con cada uno de los integrantes de cada área.

En relación a nuestro primer objetivo específico utilizamos el Rho de Spearman, el cual logro una correlación bilateral de la variable liderazgo transformacional y la dimensión planificación con un valor de $r = 0,828$, corroborando una existente correlación positiva muy fuerte de acuerdo a la tabla de correlación de Hernández y Fernández, (2014). Para la hipótesis 01, obtuvieron un Sig. Bilateral de 0,000, inferior de 0.05, procediendo a la aceptación de nuestra hipótesis alterna y finalmente el rechazo de la nula.

Los resultados encontrados lo podemos contrastar con las teorías del autor Maraboto, (2021), en donde indica que el liderazgo transformador es un estilo de liderazgo de cómo se manejan las cosas como ayudar a otros a alentarlos, inspirarlos, y motivarlos para que sean capaces de innovar y generar cambios que puedan beneficiar a la empresa en la que laboran para su crecimiento y éxito. también se puede decir que es un estilo de gestión en el que ayuda a los trabajadores a ser más creativos y puedan resolver los problemas que constantemente pasaba antes y era difícil de resolver, si los trabajadores ante todo lo capacitado y tutorado será capaz de volverse un líder transformador.

Asimismo, de acuerdo a nuestros resultados, esta variable está muy relacionada a la planificación, la misma que es descrita por el autor Koontz (2016), como el primer elemento importante del proceso, y que se determina a donde se quiere llegar; como, por ejemplo, así como lo es la política en la organización y el compromiso que siente sus colaboradores. Chiavenato (2017) indica que la planificación es una manera de seleccionar metas y proyectos y en la forma en el que se realizará, ante esto es importante seleccionar los propósitos o tareas con las que cuenta la organización; se menciona que hay 24 planes en los que están relacionados con la política de gestión de manera que orienta para la toma de decisiones. Planificar hace que los objetivos y metas que se plantea la entidad se logren. De acuerdo a lo indicado podemos aportar que los estudios de liderazgo transformacional y planificación son de vital importancia en toda organización, la misma que permitirá establecer mejoras en beneficio del empleador a través de su eficiencia, así como para el trabajador, permitiendo mejorar su labor diaria.

En relación al segundo objetivo específico empleamos el Rho de Spearman, el cual logro una correlación bilateral de la variable liderazgo transformacional y la dimensión organización con un valor de $r = 0,615$, aseverando una existente correlación positiva muy fuerte de acuerdo a la tabla de correlación de Hernández y Fernández, (2014). En la hipótesis 02, utilizamos el Rho de Spearman y se contó con un valor de Sig. Bilateral de 0,000, inferior de 0.05, procediendo a la aceptación de nuestra hipótesis alterna y finalmente el rechazo de la nula.

Los resultados encontrados lo podemos comprar con los estudios del autor Líbano et al., (2019), con su artículo denominado “Liderazgo transformacional para el cambio organizacional en el sector público libanés”. Donde su estudio se sostiene y fundamenta a través de la teoría del liderazgo transformacional, la misma que tuvo como fin de descubrir como las cualidades del liderazgo pueden influir ante el cambio organizacional del sector público del Líbano; En su método de trabajo se basó desde un enfoque exploratorio – cualitativo, asimismo se realizó entrevistas semi enfocadas. Finalmente se determinó que los resultados definen que las dimensiones transformacionales están relacionadas con la influencia idealizada y la motivación inspiradora, para una implementación valiosa y exitosa para el cambio organizacional en la que señalaron la importancia que tiene el liderazgo transformacional, porque se entiende que es la adopción del comportamiento a pesar de los obstáculos que puedan darse.

Nuevamente podemos afirmar que liderazgo transformador tiene mucha relación con la organización, la misma que es definida por el autor Chiavenato (2017) indicando que organizar es un proceso que ayuda a dar estructura a una entidad u organización de acuerdo a un plan estratégico, por medio de un modelo organizacional y de estructura interna. También menciona que integrar y estructurar los recursos con los que se cuenta junto a las dependencias que están involucradas con la gestión, asignado las atribuciones para cada miembro; la organización realiza agrupaciones de trabajo con estructura lógica con el fin en que las personas logren con esfuerzo las asignaciones y coordinaciones.

En relación a nuestro tercer objetivo específico utilizamos el Rho de Spearman, el cual logro una correlación bilateral de la variable liderazgo transformacional y la dimensión dirección con un valor de $r = 0,728$, corroborando que existe una

correlación positiva considerable, de acuerdo a la tabla de correlación de Hernández y Fernández, (2014). En la hipótesis 03, empleamos el Rho de Spearman y se contó con un valor de Sig. Bilateral de 0,000, inferior de 0.05, procediendo aceptar nuestra hipótesis alterna y finalmente el rechazo de la nula.

Nuestros resultados se sustentan en los aportes del autor Bizneo, (2020), en el que considera que el liderazgo transformacional es una metodología que se ocupa de fomentar el cambio y la creatividad hacia el individuo, también se menciona que es procedimiento en la que influye, guía y dirige a los colaboradores de la empresa para que puedan seguir al líder considerados por ellos mismos. Todo radica en comprometerse para alcanzar los objetivos planteados que tiene la empresa para el negocio., la misma que se relaciona con la variable dirección, la misma que es descrita por Montoya & Boyero, (2016) como en una actitud organizada y persuasiva para el logro y fundación de los emprendimientos; el objetivo es cumplir metas trazadas y acciones avanzadas con lo que se va hacer y de lo que se necesita ante una coordinación ya realizada anteriormente.

En relación a nuestro cuarto objetivo específico utilizamos el Rho de Spearman, el cual logro una correlación bilateral de la variable liderazgo transformacional y dimensión control con un valor de $r = 0,515$, corroborando que existe una correlación positiva considerable, amparados en la tabla de correlación de Hernández y Fernández, (2014). En la hipótesis 04, empleamos el Rho de Spearman y se obtuvo un Sig. Bilateral de 0,000, inferior de 0.05, procediendo aceptar nuestra hipótesis alterna y finalmente el rechazo de la nula.

El resultado afirma la importancia del liderazgo transformacional y la gestión administrativa y según nuestras teorías el autor Chiavenato (2019) indica que es la realización de tareas con el fin de conseguir resultados de manera específica de forma competente y prudente que se pueda hacer. eligiendo siempre tareas que los resultados demuestren con garantía el uso adecuado a los activos.

VI. CONCLUSIONES

1. En relación al objetivo general, se concluyó que existe un grado de correlación positiva considerable entre las variables liderazgo transformacional y gestión administrativa, consiguiendo una correlación bilateral de 0.732, afirmando una relación directamente proporcional, a la vez, se consiguió un Sig. Bilateral es 0.00 menor a 0.05, aceptando nuestra hipótesis de investigación y rechazando la nula
2. En referencia al objetivo 01, se concluye que existe un grado de correlación positiva muy fuerte entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión planificación, consiguiendo una correlación bilateral de 0.828, afirmando una relación directamente proporcional, a la vez, se logró un Sig. Bilateral de 0.00 menor a 0.05, aceptando nuestra hipótesis de investigación y rechazando la nula
3. En referencia al objetivo 02, se concluye que existe un grado de correlación positiva considerable de la variable liderazgo transformacional y la dimensión organización, consiguiendo una correlación bilateral de 0.615, afirmando una relación directamente proporcional, a la vez, se contó con un valor de Sig. Bilateral de 0.00 menor a 0.05, aceptando nuestra hipótesis de investigación y rechazando la nula
4. En referencia al objetivo 03, se concluyó que existe un grado de correlación positiva considerable de la variable liderazgo transformacional y la dimensión dirección, consiguiendo una correlación bilateral de 0.728, afirmando una relación directamente proporcional, a la vez, se contó con un valor de Sig. Bilateral de 0.00 menor a 0.05, aceptando nuestra hipótesis de investigación y rechazando la nula
5. En referencia al objetivo 04, se concluye que existe un grado de correlación positiva considerable entre la variable liderazgo transformacional y dimensión control, consiguiendo una correlación bilateral de 0.515, afirmando una relación directamente proporcional, a la vez, se contó con un valor de Sig. Bilateral de 0.00 menor a 0.05, aceptando nuestra hipótesis de investigación y rechazando la nula.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a los responsables de la empresa Viveros Gardens Dream SAC, Supe, la implementación de estrategias de liderazgo transformacional, la misma que incluya una influencia idealizada y motivación inspiradora, basada en la confianza, credibilidad, estableciendo metas retadoras de acuerdo a cada puesto de trabajo, permitiendo efectivizar la gestión administrativa, a través de planes medibles, una organización estructurada, una óptima dirección y un adecuado control.

Se recomienda a los responsables de la empresa Viveros Gardens Dream SAC, Supe, la formulación de planes de liderazgo transformador, la misma que incluya establecer una influencia duradera por parte de cada jefe de área, permitiendo mejorar cada objetivo y meta propuesta de acuerdo a los requerimientos de cada departamento.

Se recomienda a los responsables de la empresa Viveros Gardens Dream SAC, Supe, la elaboración de políticas para efectivizar el liderazgo transformacional, basados en la motivación y compromiso de cada colaborador, permitiendo mejorar la organización de trabajo, de acuerdo a cada puesto.

Se recomienda a los responsables de la empresa Viveros Gardens Dream SAC, Supe, elaborar estrategias de liderazgo transformacional, basados en una estimulación intelectual a través de planes de desarrollo para los trabajadores, la misma que permitirá mejorar la dirección a través de la motivación y trabajo en equipo.

Se recomienda a los responsables de la empresa Viveros Gardens Dream SAC, Supe, ejecutar planes que permitan valorar un liderazgo efectivo por cada responsable de equipo, permitiendo ayudar al proceso de control, brindando seguimiento, monitoreo y retroalimentación a cada equipo de trabajo.

REFERENCIAS

- Álvarez, P. (2018). Ética e investigación. Boletín Redipe, ISSN-e 2256-1536, Vol. 7, N° 2, 2018, págs. 122-149.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6312423>
- Bizneo. (24 de febrero de 2020). 5 razones para aplicar el liderazgo transformacional. Recuperado el 24 de agosto de 2021, de bizneo: <https://www.bizneo.com/blog/liderazgo-transformacional/>
- Boulangger, D. (2018). Liderazgo transformacional en la gestión administrativa de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima, 2018. Tesis para optar al grado de maestro en administración de negocios MBA, Lima.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31905>
- Bass, B. & Stogdill's (1990). Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications. The Free Press.
<https://books.google.com.pe/books?id=KxLizZ3aYmUC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Chiavenato, I. (2019). Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones. McGraw-Hill. <https://es.b-ok.lat/book/5956921/cb8e95>
- Chiavenato, I. (2018). Introducción a la Teoría General de la Administración McGraw-Hill (ed.); 10ma.
- Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos. (5ta ed.). México. McGraw Hill
- Carrasco, S. (2018). "Metodología de la investigación científica". Lima: Editorial San Marcos.
- Choque, M. M. (2020). Liderazgo transformacional y gestión administrativa en las instituciones educativas de las redes 11, 12 y 13 de la UGEL N° 06 del distrito de Ate, 2019.
- D'Alessio, F. (2017). Liderazgo y atributos gerenciales, una visión global y estratégica. Lima: Pearson educación de Perú S.A
- Díaz, Y. C., Andrade, J. M., & Ramírez, E. (2019). Transformational Leadership and Social Responsibility in Coffee Women's Associations in Southern Colombia. Information technologic, 30(5), 121-130.
- Drucker, P. (2015). The Effective Executive: The Definitive Guide to Getting the Right Things Done. USA: FedEx.

- Griffin, R., Phillips, J., Gully, S. (2017). Comportamiento Organizacional administración de personas y organizaciones. México: Cengage Learning.
- Gonzales, S., Viteri, D., & Izquierdo, A. (2020). Administrative management model for the business development of Hotel Barros in Quevedo city. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37. Epub 02 de agosto de 2020. Recuperado en 20 de mayo de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400032&lng=es&tlng=.
- Harb, B., & Sidani, D. (2019). Transformational leadership for organizational change in the Lebanese public sector. *Problems and Perspectives in Management*, 17(2), 205-216.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología De La Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa Y Mixta. México: McGraw-Hill
- Hincapié, S. M., Zuluaga, Y. C., & López, E. (2018). Transformational leadership and continuous improvement in work teams of Colombian SMEs. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 649-664. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775009/29058775009.pdf>
- Huang, Q., Cui, Y., Liu, X., & Liang, X. (2019). Analysis of Administrative Management and Operation Cost in China's Maritime Shipping Market. *Journal of Coastal Research*, 94(SI), 398-405.
- Koontz, H. (2016). *Management: A global perspective*. (15ª ed.) Asia: McGraw-Hill.
- Kouni, Z., Koutsoukos, M., & Panta, D. (2018). Transformational leadership and job satisfaction: The case of secondary education teachers in Greece. *Journal of Education and Training Studies*, 6(10), 158-168.
- López, C. J. (2020). Liderazgo transformacional y gestión administrativa en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes, 2020.
- Lara, M. (2021). La gestión administrativa-financiera y su incidencia en el uso de recursos en entidades públicas de salud, provincia, Guayas-Ecuador (Master's thesis).
- Liendo, B. L., & Lozada Vásquez, A. J. (2018). Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa de la Institución Educativa José

- Félix Black N° 80050 del Distrito de Paiján-2017. Universidad Peruana Unión.
<http://200.121.226.32:8080/handle/20.500.12840/3611>
- Louffat, E. (2015). *Administración: Fundamentos del Proceso Administrativo*. (4ta. ed.). Buenos Aires, Argentina, Cengage Learning Editores S.A.
- Louffat, E. (2018). *Administración del Potencial Humano*. Cuajimalpa, México, Cengage Learning Editores S.A
- Montoya, C., & Boyero, M. (2016). the human resource management as a key element and quality competitiveness organizacional *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 20(2),1-20.[fecha de Consulta 20 de Mayo de 2022]. ISSN: 1669-7634. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357947335001>
- Maraboto M. (2021). Director del Departamento de Estrategia y Liderazgo EGADE Business School Tecnológico de Monterrey.el financiero Feb 10, 2021.
- Orihuela, A. (2019). *Liderazgo transformacional en la gestión administrativa en el distrito fiscal de Lima Norte-2019*. (Tesis pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38782>
- Pacheco, R. J., Robles, C. A., & Ospino, A. J. (2018). Analysis of the Administrative Management in the Educational Institutions of the Basic and Middle Levels in the Rural Areas of Santa Marta, Colombia. *Inf. tecnol.* [online]. 2018, vol.29, n.5, pp.259-266. ISSN 0718-0764. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500259>
- Perak, M. (2016). A three-Component Conceptualization of Organizational Commitment Hr Mars Exploring Intellental Capital pp. 16 – 23
- Pera, L, Morán, R, Ríos, H, & Dávila, L. (2022). Transformational leadership in public and private universities of the city of lima. *Universidad y Sociedad*. 14(2), pp. 211-219.
- Pino, R. (2018). *Método de la investigación* (Segunda ed.). Editorial San Marcos.
- Rojas, O., Vivas, A. Mota, K. & Quiñonez, J. (2020). Transformational leadership from the perspective of humanist pedagogy. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*, (28), 237-262. <https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>
- Robbins, S y Judge, T. (2017) *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación
- Salazar, D., Díaz, P., Benalcázar, L., & Acuña, J. (2018). *Administrative management in food and drink establishments in the La Ronda sector of the*

historical center of Quito (Ecuador). *Rev. interam. ambient. tur.* [online]. 2018, vol.14, n.1, pp.2-13. ISSN 0717-6651. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-235X2018000100002>.

- Sumire, S. (2018). Liderazgo transformacional y gestión administrativa de la Escuela Profesional de Educación de la Facultad de Educación y ciencias de la Comunicación de la UNSAAC. (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo. Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34194>
- Shava, G., & Heystek, J. (2021). Managing teaching and learning: integrating instructional and transformational leadership in South African schools context. *International Journal of Educational Management*.
- Vargas Rubio, A. (2022). Programa de liderazgo transformacional para mejorar la gestión administrativa del área de desarrollo social de la municipalidad distrital de Aramango. Universidad Cesar Vallejo. Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78651>
- Villalobos, S. (2017). Liderazgo transformacional y gestión administrativa según el personal administrativo del Hospital Sergio Bernales-Lima, 2016. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692.7426>.

ANEXOS

ANEXO 01 – MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Aguilar (2020) es una relación entre dos o más individuos que se les implica a organizar o cambiar la percepción y expectativa de una situación en la que hay que enfrentarla de manera positiva.	El liderazgo transformacional, se mide a través de sus dimensiones tenemos: Influencia idealizada, Motivación inspiracional, Estimulación intelectual y Consideración individual, que serán aplicadas por medio de una encuesta.	Influencia idealizada	Carisma	Ordinal
				Motivación	
				Dirección	
				Visión	
			Motivación inspiradora	Optimismo	
				Comunicación	
			Estimulación intelectual	Empatía	
				Creatividad	
			Consideración intelectual	Valoración	
				Inteligencia	

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
GESTION ADMINISTRATIVA	La gestión administrativa se entiende como la realización de tareas con el fin de conseguir resultados de manera específica de forma competente y prudente que se pueda hacer. eligiendo siempre tareas que los resultados demuestren con garantía el uso adecuado a los activos. (Chiavenato, 2019).	El nivel de la gestión administrativa se evalúa a través de nuestras dimensiones de planeación, organización, dirección y control	Planeación	- Objetivos y metas	Ordinal
				- Planes y proyectos	
				- Calidad de información	
				- Divulgación de políticas	
			Organización	- Estructura organizacional	
				- División del trabajo	
				- Funciones y tareas	
				- Formalización	
			Dirección	- Liderazgo	
				- Motivación	
				- Comunicación	
				- Toma de decisiones	
			Control	- Trabajo en equipo	
				- Seguimiento y monitoreo	
				- Realimentación	
				- Tipos de control	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa en la empresa Viveros Gardens Dream SAC, Supe, 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Métodos
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en la empresa Viveros Gardens Dreams SAC, supe 2022?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre Liderazgo Transformacional y la Gestión Administrativa en la empresa Viveros Gardens Dream SAC, Supe, 2022</p>	<p>Hipótesis General Hi: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la Gestion Administrativa en la empresa Viveros Gardens Dream SAC, supe 2022 H0: No existe relación entre el liderazgo transformacional y y la Gestion Administrativa en la empresa Viveros Gardens Dream SAC, supe 2022</p>	<p>Liderazgo transformacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Influencia idealizada • Motivación inspiradora • Estimulación intelectual • Consideración intelectual 	<p>Carisma Motivación Dirección Visión Optimismo Comunicación Empatía Creatividad Valoración Inteligencia</p>	<p>Tipo de Inv. Aplicada</p> <p>Diseño de Inv. No experimental Nivel: correlacional</p> <p>Población: 30</p> <p>Muestra: No se tuvo</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
<p>Problemas específicos ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y la planificación en la empresa Viveros Gardens Dream SAC, supe 2022? ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y la organización en la empresa Viveros</p>	<p>Objetivos Específicos Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la planificación en la empresa Viveros Gardens Dream SAC, supe 2022 Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la organización en la</p>	<p>Hipótesis específica Hi: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la planificación en la empresa Viveros Gardens Dream SAC, supe 2022 H0: No existe relación entre el liderazgo transformacional y la planificación en la empresa Viveros Gardens Dream SAC, supe 2022 Hi: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la</p>	<p>Gestión Administrativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Planeación • Organización • Dirección • Control 	<p>- Objetivos y metas - Planes y proyectos - Calidad de información - Divulgación de políticas - Estructura organizacional</p>	

<p>Gardens Dream SAC?, supe 2022 ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y la dirección en la empresa Viveros Gardens Dreams SAC, supe 2022? ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y el control en la empresa Viveros Gardens Dreams SAC, supe 2022?</p>	<p>empresa Viveros Gardens Dream SAC, supe 2022 Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la dirección en la empresa Viveros Gardens Dream SAC, supe 2022 Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el control en la empresa Viveros Gardens Dream SAC, supe 2022</p>	<p>organización en la empresa Viveros Gardens Dream SAC, supe 2022 H0: No existe relación entre el liderazgo transformacional y la organización en la empresa Viveros Gardens Dream SAC, supe 2022 Hi: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la dirección en la empresa Viveros Gardens Dream SAC, supe 2022 H0: No existe relación entre el liderazgo transformacional y la dirección en la empresa Viveros Gardens Dream SAC, supe 2022 Hi: Existe relación entre el liderazgo transformacional y el control en la empresa Viveros Gardens Dream SAC, supe 2022 H0: No existe relación entre el liderazgo transformacional y el control en la empresa Viveros Gardens Dream SAC, supe 2022</p>			<ul style="list-style-type: none"> - División del trabajo - Funciones y tareas - Formalización - Liderazgo - Motivación - Comunicación - Toma de decisiones - Trabajo en equipo - Seguimiento y monitoreo - - Realimentación - Tipos de control 	
--	---	--	--	--	---	--

Anexo 02

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Buenos días y/o tardes, se les pide responder la siguiente encuesta el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa en la empresa Viveros Gardens Dream SAC, Supe, 2022. Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente:

Género: Hombre _____ Mujer _____

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
5	4	3	2	1

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	TA	A	I	D	TD
Influencia idealizada	5	4	3	2	1
Carisma					
1. Considera usted que su jefe es un ejemplo por todos sus colaboradores					
2. Tiene confianza en las decisiones que toma su jefe inmediato					
Motivación					
3. Habitualmente se encuentra motivado al realizar sus actividades diarias					
Dirección					
4. Las personas que dirigen la empresa lo hacen de modo optimista y con futuro					
Visión					
5. La organización tienes plasmando un plan estratégico pensando en el futuro					
Motivación inspiradora	TA	A	I	D	TD
Optimismo	5	4	3	2	1
6. Se encuentra optimistas al realizar sus labores diarias					
7. Por lo general su optimismo es compartido por su jefe inmediato					
Motivación					

8. Su jefe inmediato motiva y retroalimenta a los trabajadores					
9. Generalmente se encuentra motivado debido al trato brindado por su jefe inmediato					
Estimulación intelectual	TA	A	I	D	TD
Empatía	5	4	3	2	1
10. Su jefe inmediata demuestra empatía ante alguna problemática personal o laboral					
11. De acuerdo al trato recibido por su jefe inmediato, demuestra empatía por sus compañeros de trabajo					
Creatividad					
12. Su jefe inmediato estimula a los trabajadores a ser creativos en su labor diaria					
Consideración individual	TA	A	I	D	TD
Valoración	5	4	3	2	1
13. De acuerdo a su labor diaria, su jefe inmediato valora su desempeño eficiente					
14. Sus compañeros de trabajo valoran el esfuerzo de la persona jerárquico o directivo					
Inteligencia					
15. Su jefe posee una buena inteligencia emocional ante algún problema suscitado en el trabajo					
16. Su jefe inmediato escucha detenidamente ante alguna problemática realizada en el trabajo					
GESTION ADMINISTRATIVA	TA	A	I	D	TD
Planeación	5	4	3	2	1
Misiones o propósitos					
17. La institución cuenta con una misión, valores, filosofía, las mismas que son dadas a conocer a toda comunidad laboral.					
18. El jefe inmediato establece metas a corto, mediano y largo plazo en términos cuantificables					
Objetivos y metas					
19. Los objetivos y metas de cada área son claros y permiten tomar las acciones de acuerdo a lo planificado.					
20. Los objetivos y metas del área, se encuentran relacionados con el plan estratégico de la institución					
Presupuesto					
21. La institución cuenta con los recursos económicos necesarios para alcanzar las metas establecidas					
22. La ejecución del presupuesto se cumple de acuerdo con los planes establecidos					

Toma de decisiones					
23. El jefe inmediato por lo general busca opiniones entre sus trabajadores para la toma de decisiones.					
Políticas y premisas de planeación					
24. Las políticas institucionales establecidas, permiten tener una orientación a la toma de decisiones.					
Organización					
Estructura organizacional					
25. La asignación de personal en las áreas, se realiza de acuerdo a su formación académica y especialización					
26. Existe coordinación entre los jefes y empleados para el logro de los objetivos y metas institucionales					
Delegación de autoridad					
27. El jefe inmediato delega autoridad a las personas de acuerdo a las competencias y resultados del trabajador					
28. La dirección brinda autonomía al personal delegado, ante una toma de decisiones.					
Dirección	TA	A	I	D	TD
Factores humanos y motivación	5	4	3	2	1
29. La dirección motiva constantemente al personal creando un ambiente agradable entre los trabajadores.					
30. La integridad del personal es presente en todas las labores administrativas de la dirección					
Liderazgo					
31. La dirección alienta al personal a trabajar con entusiasmo y confianza					
32. La dirección tiene la capacidad de reunir a todo el personal e impulsarlos hacia un propósito común.					
Comunicación					
33. La dirección mantiene una comunicación asertiva con todos los colaboradores					
Control	TA	A	I	D	TD
Control de desempeño	5	4	3	2	1
34. La dirección verifica de manera periódica que las actividades se ejecuten conforme a los planes establecidos.					
Medición de la productividad					
35. La dirección aplica técnicas de control en lo posible para prevenir desviaciones de los planes.					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Influencia idealizada							
1	Considera usted que su jefe es un ejemplo por todos sus colaboradores	Si		Si		Si		
2	Tiene confianza en las decisiones que toma su jefe inmediato	Si		Si		Si		
3	Habitualmente se encuentra motivado al realizar sus actividades diarias	Si		Si		Si		
4	Las personas que dirigen la empresa lo hacen de modo optimista y con futuro	Si		Si		Si		
5	La organización tienes plasmando un plan estratégico pensando en el futuro	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Motivación inspiradora	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Se encuentra optimistas al realizar sus labores diarias	Si		Si		Si		
7	Por lo general su optimismo es compartido por su jefe inmediato	Si		Si		Si		
8	Su jefe inmediato motiva y retroalimenta a los trabajadores	Si		Si		Si		
9	Generalmente se encuentra motivado debido al trato brindado por su jefe inmediato	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Estimulación intelectual	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Su jefe inmediata demuestra empatía ante alguna problemática personal o laboral	Si		Si		Si		
11	De acuerdo al trato recibido por su jefe inmediato, demuestra empatía por sus compañeros de trabajo	Si		Si		Si		
12	Su jefe inmediata estimula a los trabajadores a ser creativos en su labor diaria	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 4: Consideración individual	Si	No	Si	No	Si	No	
13	De acuerdo a su labor diaria, su jefe inmediato valora su desempeño eficiente	Si		Si		Si		
14	Sus compañeros de trabajo valoran el esfuerzo de la persona jerárquico o directivo	Si		Si		Si		
15	Su jefe posee una buena inteligencia emocional ante algún problema suscitado en el trabajo	Si		Si		Si		
16	Su jefe inmediato escucha detenidamente ante alguna problemática realizada en el trabajo	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **García Yovera Abraham José** **DNI: 80270538**

Especialidad del validador: **Magister en Gestión del Talento Humano**

Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad

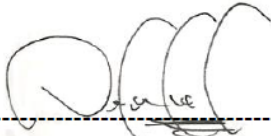
1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 05 de mayo del 2022.



A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a horizontal line at the end, positioned above a dashed horizontal line.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTION ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planeación	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La institución cuenta con una misión, valores, filosofía, las mismas que son dadas a conocer a toda comunidad laboral.	Si		Si		Si		
2	El jefe inmediato establece metas a corto, mediano y largo plazo en términos cuantificables	Si		Si		Si		
3	Los objetivos y metas de cada área son claros y permiten tomar las acciones de acuerdo a lo planificado.	Si		Si		Si		
4	Los objetivos y metas del área, se encuentran relacionados con el plan estratégico de la institución	Si		Si		Si		
5	La institución cuenta con los recursos económicos necesarios para alcanzar las metas establecidas	Si		Si		Si		
6	La ejecución del presupuesto se cumple de acuerdo con los planes establecidos	Si		Si		Si		
7	El jefe inmediato por lo general busca opiniones entre sus trabajadores para la toma de decisiones.	Si		Si		Si		
8	Las políticas institucionales establecidas, permiten tener una orientación a la toma de decisiones.	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
9	La asignación de personal en las áreas, se realiza de acuerdo a su formación académica y especialización	Si		Si		Si		
10	Existe coordinación entre los jefes y empleados para el logro de los objetivos y metas institucionales	Si		Si		Si		
11	El jefe inmediato delega autoridad a las personas de acuerdo a las competencias y resultados del trabajador	Si		Si		Si		
12	La dirección brinda autonomía al personal delegado, ante una toma de decisiones.	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La dirección motiva constantemente al personal creando un ambiente agradable entre los trabajadores.	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **García Yovera Abraham José** **DNI: 80270538**

Especialidad del validador: **Magister en Gestión del Talento Humano**

Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad

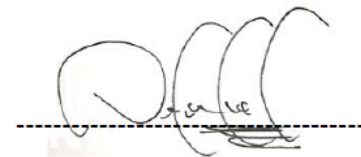
1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 05 de mayo del 2022.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a horizontal line at the end, positioned above a dashed horizontal line.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Influencia idealizada	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considera usted que su jefe es un ejemplo por todos sus colaboradores	Si		Si		Si		
2	Tiene confianza en las decisiones que toma su jefe inmediato	Si		Si		Si		
3	Habitualmente se encuentra motivado al realizar sus actividades diarias	Si		Si		Si		
4	Las personas que dirigen la empresa lo hacen de modo optimista y con futuro	Si		Si		Si		
5	La organización tienes plasmando un plan estratégico pensando en el futuro	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Motivación inspiradora	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	Se encuentra optimistas al realizar sus labores diarias	Si		Si		Si		
7	Por lo general su optimismo es compartido por su jefe inmediato	Si		Si		Si		
8	Su jefe inmediato motiva y retroalimenta a los trabajadores	Si		Si		Si		
9	Generalmente se encuentra motivado debido al trato brindado por su jefe inmediato	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Estimulación intelectual	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
10	Su jefe inmediata demuestra empatía ante alguna problemática personal o laboral	Si		Si		Si		
11	De acuerdo al trato recibido por su jefe inmediato, demuestra empatía por sus compañeros de trabajo	Si		Si		Si		
12	Su jefe inmediata estimula a los trabajadores a ser creativos en su labor diaria	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 4: Consideración individual	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	De acuerdo a su labor diaria, su jefe inmediato valora su desempeño eficiente	Si		Si		Si		
14	Sus compañeros de trabajo valoran el esfuerzo de la persona jerárquico o directivo	Si		Si		Si		
15	Su jefe posee una buena inteligencia emocional ante algún problema suscitado en el trabajo	Si		Si		Si		
16	Su jefe inmediato escucha detenidamente ante	Si		Si		Si		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTION ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planeación	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La institución cuenta con una misión, valores, filosofía, las mismas que son dadas a conocer a toda comunidad laboral.	Si		Si		Si		
2	El jefe inmediato establece metas a corto, mediano y largo plazo en términos cuantificables	Si		Si		Si		
3	Los objetivos y metas de cada área son claros y permiten tomar las acciones de acuerdo a lo planificado.	Si		Si		Si		
4	Los objetivos y metas del área, se encuentran relacionados con el plan estratégico de la institución	Si		Si		Si		
5	La institución cuenta con los recursos económicos necesarios para alcanzar las metas establecidas	Si		Si		Si		
6	La ejecución del presupuesto se cumple de acuerdo con los planes establecidos	Si		Si		Si		
7	El jefe inmediato por lo general busca opiniones entre sus trabajadores para la toma de decisiones.	Si		Si		Si		
8	Las políticas institucionales establecidas, permiten tener una orientación a la toma de decisiones.	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
9	La asignación de personal en las áreas, se realiza de acuerdo a su formación académica y especialización	Si		Si		Si		
10	Existe coordinación entre los jefes y empleados para el logro de los objetivos y metas institucionales	Si		Si		Si		
11	El jefe inmediato delega autoridad a las personas de acuerdo a las competencias y resultados del trabajador	Si		Si		Si		
12	La dirección brinda autonomía al personal delegado, ante una toma de decisiones.	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La dirección motiva constantemente al personal creando un ambiente agradable entre los trabajadores.	Si		Si		Si		

14	La integridad del personal esa presente en todas las labores administrativas de la dirección	Si		Si		Si		
15	La dirección alienta al personal a trabajar con entusiasmo y confianza	Si		Si		Si		
16	La dirección tiene la capacidad de reunir a todo el personal e impulsarlos hacia un propósito común.	Si		Si		Si		
17	La dirección mantiene una comunicación asertiva con todos los colaboradores	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 4: Control	Si	No	Si	No	Si	No	
18	La dirección verifica de manera periódica que las actividades se ejecuten conforme a los planes establecidos.	Si		Si		Si		
19	La dirección aplica técnicas de control en lo posible para prever desviaciones de los planes.	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Villanueva Villacorta Jorge Robinson

DNI: 40226875

Especialidad del validador: Lic. Administración

MBA – Administración de Negocios

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 05 de mayo de 2022.



Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Influencia idealizada	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considera usted que su jefe es un ejemplo por todos sus colaboradores	Si		Si		Si		
2	Tiene confianza en las decisiones que toma su jefe inmediato	Si		Si		Si		
3	Habitualmente se encuentra motivado al realizar sus actividades diarias	Si		Si		Si		
4	Las personas que dirigen la empresa lo hacen de modo optimista y con futuro	Si		Si		Si		
5	La organización tienes plasmando un plan estratégico pensando en el futuro	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Motivación inspiradora	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Se encuentra optimistas al realizar sus labores diarias	Si		Si		Si		
7	Por lo general su optimismo es compartido por su jefe inmediato	Si		Si		Si		
8	Su jefe inmediato motiva y retroalimenta a los trabajadores	Si		Si		Si		
9	Generalmente se encuentra motivado debido al trato brindado por su jefe inmediato	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Estimulación intelectual	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Su jefe inmediata demuestra empatía ante alguna problemática personal o laboral	Si		Si		Si		
11	De acuerdo al trato recibido por su jefe inmediato, demuestra empatía por sus compañeros de trabajo	Si		Si		Si		
12	Su jefe inmediata estimula a los trabajadores a ser creativos en su labor diaria	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 4: Consideración individual	Si	No	Si	No	Si	No	
13	De acuerdo a su labor diaria, su jefe inmediato valora su desempeño eficiente	Si		Si		Si		
14	Sus compañeros de trabajo valoran el esfuerzo de la persona jerárquico o directivo	Si		Si		Si		
15	Su jefe posee una buena inteligencia emocional ante algún problema suscitado en el trabajo	Si		Si		Si		
16	Su jefe inmediato escucha detenidamente ante	Si		Si		Si		

alguna problemática realizada en el trabajo							
---	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Heredia Llatas Flor Delicia DNI: 41365424

Especialidad del validador: Lic. Administración
Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad


1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 05 de mayo de 2022.



Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTION ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planeación							
1	La institución cuenta con una misión, valores, filosofía, las mismas que son dadas a conocer a toda comunidad laboral.	Si		Si		Si		
2	El jefe inmediato establece metas a corto, mediano y largo plazo en términos cuantificables	Si		Si		Si		
3	Los objetivos y metas de cada área son claros y permiten tomar las acciones de acuerdo a lo planificado.	Si		Si		Si		
4	Los objetivos y metas del área, se encuentran relacionados con el plan estratégico de la institución	Si		Si		Si		
5	La institución cuenta con los recursos económicos necesarios para alcanzar las metas establecidas	Si		Si		Si		
6	La ejecución del presupuesto se cumple de acuerdo con los planes establecidos	Si		Si		Si		
7	El jefe inmediato por lo general busca opiniones entre sus trabajadores para la toma de decisiones.	Si		Si		Si		
8	Las políticas institucionales establecidas, permiten tener una orientación a la toma de decisiones.	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
9	La asignación de personal en las áreas, se realiza de acuerdo a su formación académica y especialización	Si		Si		Si		
10	Existe coordinación entre los jefes y empleados para el logro de los objetivos y metas institucionales	Si		Si		Si		
11	El jefe inmediato delega autoridad a las personas de acuerdo a las competencias y resultados del trabajador	Si		Si		Si		
12	La dirección brinda autonomía al personal delegado, ante una toma de decisiones.	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La dirección motiva constantemente al personal creando un ambiente agradable entre los trabajadores.	Si		Si		Si		

FIABILIDAD

Escala: Liderazgo transformacional

Resumen de procesamiento de casos

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	16

Escala: Gestión administrativa

Resumen de procesamiento de casos

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,964	19

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Marketing Digital	,135	20	,000	,964	20	,010
Fidelización De Clientes	,172	20	,000	,939	20	,000

Estándares de coeficiente de correlación por rangos de Spearman.

	Valor de Rho / Rango	Significado / Relación
	- 0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-	0.76 a - 0.90	Correlación negativa muy fuerte
-	0.51 a - 0.75	Correlación negativa considerable
	- 0.11 a - 0.50	Correlación negativa media
	- 0.01 a - 0.10	Correlación negativa débil
	0.00	No existe correlación
	+ 0.01 a + 0.10	Correlación positiva débil
	+ 0.11 a + 0.50	Correlación positiva media
	+ 0.51 a + 0.75	Correlación positiva considerable
	+ 0.76 a + 0.90	Correlación positiva muy fuerte
	+ 0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Elaborado en base a los autores Hernández Sampieri & Fernández Collado, (2014)



Universidad César Vallejo

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

02 de mayo de 2022

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Ate - Lima

A través del presente, **Panaspaico Medina Percy Alberto**, identificado (a) con DNI N°**15863347** representante de la empresa/institución **Viveros Gardens Dream S.A.C.** con el cargo de **Gerente General**, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que la siguiente persona:

Anais Dajhanna Bazan Botoni

Están autorizadas para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada **Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa en la empresa Viveros Gardens Dream S.A.C., Supe, 2022.**

Si No

b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,


CERDAS
PERCY PANASPAICO MEDINA
GERENTE