



CAEN Centro de Altos
Estudios Nacionales
ESCUELA DE POSGRADO

**Liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa
pública de los funcionarios de la Dirección General de
Administración del Ministerio de Defensa – 2020.**

**TESIS PARA OPTAR AL GRADO ACADEMICO DE
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
CON MENCIÓN EN DEFENSA NACIONAL**

AUTOR:

Bach. María Amelia del Pilar Valdivieso Arrascue

ASESOR:

Temático: Dr. Freddy Alvarez Torres

Temático: Dra. Darina Castro Rentería

Metodológico: Dr. Ernesto Villon Bruno

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Campo temático: Desarrollo. Línea de investigación: Competitividad
y modelos de desarrollo.

LIMA – PERÚ

2022

CONFORMIDAD
Jurado evaluador de Tesis

Los abajo firmantes, miembros del jurado evaluador de la sustentación de tesis titulada: **Liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública de los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa – 2020**, dan conformidad de la aprobación de la defensa de tesis a cargo del (de la) Bach María Amelia del Pilar Valdivieso Arrascue, sugiriendo continúe con el procedimiento para optar el grado académico de: Maestro en Administración y Gestión Pública con mención en Defensa Nacional

Dr. Juan ORMACHEA MONTES
Presidente

Mtro. Roberto GÁLVEZ CASTRO
Secretario

Mtro. Jorge HIDALGO AGUILAR
Vocal

Agradecimiento

Un cordial agradecimiento al Centro de Altos Estudios Nacionales, a sus autoridades, catedráticos, asesores temáticos y metodológico, que han colaborado en el presente estudio de investigación

Dedicatoria

A mis padres y a mi querida familia, por su constante e invaluable apoyo para alcanzar mis objetivos profesionales con gran ética profesional.

Declaración Jurada de Autoría

Mediante el presente documento, Yo, María Amelia del Pilar Valdivieso Arrascue, identificado con Documento Nacional de Identidad N°16790541, con domicilio en calle Claude Monteverdi 169, Dpto. 102, Distrito de San Borja, provincia de Lima, departamento de Lima, estudiante/egresado de la ...Curso Especial de Actualización y Complementación para optar el grado de Magister o Doctor del Centro de Altos Estudios Nacionales (CAEN-EPG) declaro bajo juramento que:

Soy el autor de la investigación de la investigación titulada: Liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública de los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa – 2020, que presento ante esta institución a los días de del año 2021, ante esta institución con fines de optar el grado académico de Magister en Gestión del Riesgo de Desastres.

Dicha investigación no ha sido presentada ni publicada anteriormente por ningún otro investigador ni por el suscrito, para optar otro grado académico ni título profesional alguno. Declaro que se ha citado debidamente toda idea, texto, figura, fórmulas, tablas u otros que corresponde al suscrito u a otro en respeto irrestricto a los derechos del autor. Declaro conocer y me someto al marco legal y normativo vigente relacionado a dicha responsabilidad.

Declaro bajo juramento que los datos e información presentada pertenecen a la realidad estudiada, que no han sido falseados, adulterados, duplicadas ni copiados. Que no he cometido fraude científico, plagio o vicios de autoría; en caso contrario, eximo de toda responsabilidad a la Escuela de Posgrado del Centro de Altos Estudios Nacionales y me declaro como el único responsable.

María Amelia del Pilar Valdivieso Arrascue
D.N.I. N°16790541

Autorización de publicación

A través del presente documento autorizo al Centro de Altos Estudios Nacionales la publicación del texto completo o parcial de la tesis de grado titulada: Liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública de los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa – 2020, presentada para optar al grado de Magíster en Administración y Gestión Pública en el Repositorio Institucional y en el Repositorio Nacional de Tesis (RENATI) de la SUNEDU, de conformidad al marco legal y normativo vigente. La tesis se mantendrá permanente e indefinidamente en el Repositorio para beneficio de la comunidad académica y de la sociedad. En tal sentido, autorizo gratuitamente y en régimen de no exclusividad los derechos estrictamente necesarios para hacer efectiva la publicación, de tal forma que el acceso a la misma sea libre y gratuito, permitiendo su consulta e impresión, pero no su modificación. La tesis puede ser distribuida, copiada y exhibida con fines académicos siempre que se indique la autoría y no se podrán realizar obras derivadas de la misma.

Fecha, ___ de _____ de 2021

María Amelia del Pilar Valdivieso Arrascue
D.N.I. N°16790541

Índice

Carátula	
Jurado evaluador	ii
Agradecimiento	iii
Dedicatoria	iv
Declaración jurada de autoría	v
Autorización de publicación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
Introducción	xiv

CAPÍTULO I

Planteamiento del problema

1.1 Descripción de la realidad problemática	15
1.2 Delimitación del problema	18
1.2.1 Delimitación temática	18
1.2.2 Delimitación teórica	18
1.2.3 Delimitación espacial	18
1.2.4 Delimitación temporal	18
1.3 Formulación del problema	18
1.3.1 Problema general	18
1.3.2 Problemas específicos	18
1.4 Objetivos de la investigación	19
1.4.1 Objetivo general	19
1.4.2 Objetivos específicos	19
1.5 Justificación e importancia de la investigación	19
1.6 Limitaciones de la investigación	20

CAPÍTULO II

Marco teórico

2.1 Antecedentes de la investigación	21
2.1.1 Investigaciones nacionales	21
2.1.2 Investigaciones internacionales	23
2.2 Bases teóricas	25
2.3 Marco conceptual	43

CAPÍTULO III

Hipótesis y variables

3.1 Variables	42
3.1.1 Definición conceptual	42
3.1.2 Definición operacional	43
3.2 Hipótesis	45
3.2.1 Hipótesis general	45
3.2.2 Hipótesis específicas	45

CAPÍTULO IV

Metodología de la investigación

4.1 Enfoque de investigación	46
4.2 Tipo de investigación	46
4.3 Método de estudio	46
4.4 Alcance de investigación (nivel)	46
4.5 Diseño de investigación	46
4.6 Población, muestra, unidad de estudio	47
4.6.1 Población de estudio	47
4.6.2 Muestra de estudio	47
4.6.3 Unidad de estudio	47

4.7 Fuente de información	47
4.8 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	47
4.8.1 Técnicas de recolección de datos	47
4.8.2 Instrumento de recolección de datos	48
4.9 Método de análisis de datos	48

CAPÍTULO V

Resultados

5.1 Análisis descriptivo (variables, dimensiones de acuerdo a los objetivos)	50
5.2 Análisis inferencial (someter a prueba la tesis, estimación de parámetros [si fuera necesario])	80

CAPÍTULO VI

Discusión de resultados

Discusión de resultados	91
Conclusiones	95
Recomendaciones (a quién y qué se propone)	97
Propuesta para enfrentar el problema (cómo se haría lo que se propone)	99
Referencias bibliográficas	101
Anexos	104
Anexo 1: Matriz de consistencia	105
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	107
Anexo 3: Informes de validez del instrumento de recolección de datos	112
Anexo 4: Base de datos (origen de los resultados)	116
Anexo 5: Base de datos (prueba piloto)	117

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Personal de funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa	47

Índice de figuras

	Pág.
Figura1 Elementos clave en la definición de liderazgo	25
Figura 2 Rasgos de los líderes efectivos	27
Figura 3 Roles gerenciales	30
Figura 4 Proceso básico de control	38

Resumen

El título de la presente investigación es: Liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública de los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa – 2020, tuvo como objetivo general describir de qué manera es la relación entre el liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública de los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa – 2020, fue una investigación cuantitativa, de tipo básica, se empleó el método hipotético deductivo, su alcance fue correlacional y el diseño fue no experimental de corte transversal correlacional. La población objeto de estudio fue un total de 38 funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, el muestreo que se empleó fue censal el cual comprendió toda la población en estudio en vista que se requirió conocer el criterio de todos los participantes, se empleó las técnicas de la observación y la entrevista y el instrumento que se aplicó fue un cuestionario estilo Likert con cinco opciones de respuesta.

La investigación concluyó: Con un nivel de significancia del 95% se halló que: que existe un coeficiente de CORRELACIÓN POSITIVA ALTA entre el liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública, se evidencia una correlación de Pearson que resulto un valor de $r = 0,712$, resultado que confirma que un líder siempre está buscando el mecanismo idóneo para inspirar y guiar a sus seguidores y que él se encuentra unido al tipo de motivación que emplea con sus seguidores. Toda empresa exitosa, depende en gran medida de la calidad de líderes que la conforman, líderes que fomentan la responsabilidad, el espíritu de equipo, el desarrollo personal, y, fundamentalmente transmiten el sentido de pertenencia de la organización, en igual sentido un buen líder reconoce lo importante del recurso humano. Las empresas son competentes siempre y cuando exista de parte de sus líderes y subalternos confianza mutua, ética profesional y reconocimiento de la dignidad humana. El líder se enfoca en las necesidades de los clientes, pero fundamentalmente se preocupa de las necesidades de sus empleados.

Palabras claves: Liderazgo y Gestión administrativa

Abstract

The title of this research is: Leadership based on motivation and public administrative management of officials of the General Directorate of Administration of the Ministry of Defense – 2020, its general objective was to describe how is the relationship between leadership based on motivation and public administrative management of officials of the General Directorate of Administration of the Ministry of Defense – 2020, was a quantitative, basic type of research, the hypothetical deductive method was used, its scope was correlational and the design was non-experimental correlational cross-sectional.

The population under study was a total of 38 officials of the General Directorate of Administration of the Ministry of Defense, the sampling that was used was census which included the entire population under study in view of the fact that it was required to know the criteria of all the participants, the techniques of observation and interview were used and the instrument that was applied was a Likert-style questionnaire with five response options.

The research concluded: With a significance level of 95% it was found that: that there is a high positive correlation coefficient between leadership based on motivation and public administrative management, a Pearson correlation is evidenced that resulted in a value of $r = 0.712$, a result that confirms that a leader is always looking for the ideal mechanism to inspire and guide his followers and that he is linked to the type of motivation that he employs with his followers. Every successful company depends to a large extent on the quality of leaders that make it up, leaders who promote responsibility, team spirit, personal development, and, fundamentally transmit the sense of belonging of the organization, in the same sense a good leader recognizes the importance of human resources. Companies are competent as long as there is mutual trust, professional ethics and recognition of human dignity on the part of their leaders and subordinates. The leader focuses on the needs of customers, but fundamentally cares about the needs of their employees.

Keywords: Leadership and Administrative Management

Introducción

El contexto mundial está totalmente globalizado, donde diversas empresas no logran mantenerse en el mercado competitivo debido a las grandes empresas, es por ello que estas empresas tienen que adaptarse a estos novedosos cambios y a las distintas formas de comprender a las empresas y es ahí donde es fundamental la calidad como un factor importante para alcanzar la excelencia de la gestión administrativa, siendo la gestión administrativa la responsable del cumplimiento de las funciones administrativas de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos que conforman una organización para el logro de sus objetivos organizacionales previstos.

El liderazgo es la influencia que se ejerce sobre las personas y que las motiva a trabajar hacia un objetivo común. El liderazgo lo realiza aquella persona que tiene ciertas cualidades que lo distinguen del resto de las personas y que tiene la capacidad de tomar las decisiones más idóneas infundiéndole constantemente hacia el logro de un propósito común.

El trabajo de investigación ha sido estructurado de la siguiente manera:

El capítulo I Planteamiento del problema. Contiene la descripción de la realidad problemática; delimitación del problema; formulación del problema; objetivos de investigación, justificación e importancia y limitaciones de la investigación.

El capítulo II Marco teórico. Contiene los antecedentes de la investigación, antecedentes nacionales e internacionales; las bases teóricas y el marco conceptual.

El capítulo III Hipótesis y variables. Desarrolla la definición conceptual y operacional, hipótesis general e hipótesis específicas.

El capítulo IV Metodología de la investigación. Desarrolla el enfoque; el tipo de investigación; el método; el alcance; el diseño de investigación; la población; la muestra; la unidad de estudio; las fuentes de información; las técnicas e instrumentos de recolección de datos y el método de análisis de datos.

El capítulo V Resultados. Contiene el análisis descriptivo y el análisis inferencial.

El capítulo VI Discusión de resultados. Contiene el desarrollo de la discusión de resultados.

CAPITULO I

Planteamiento del problema

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

A nivel internacional

Según el periódico virtual Europapress/internacional (2021) de España, que publicó un artículo: La Fiscalía de Ecuador presenta cargos contra el alcalde de Quito por malversar de fondos a la hora de comprar Test, el artículo señala que la Fiscalía de Ecuador presentó cargos contra el alcalde de Quito, por supuesta malversación de fondos en la compra de pruebas moleculares PCR para detectar el coronavirus, deteniéndose 13 personas acusadas de haber contribuido en el delito, asimismo el dictamen de la Fiscalía del Ecuador contra los 14 procesados se sustenta en alrededor de 400 cuerpos y más de 80 elementos de convicción. En una visita preparatoria celebrada en Pichincha, en Quito, el fiscal provincial ha sostenido que el alcalde de Quito sería el autor mediato del delito de peculado, por ello la Fiscalía de Ecuador presentó cargos contra el alcalde de Quito por malversar fondos a la hora de comprar test.

Según la fiscalía el alcalde tuvo conocimiento del proceso de contratación y habría preparado las condiciones para que el secretario de Sanidad suscribiera un contrato de 4,2 millones de dólares para la adquisición de reactivos PCR a pesar que los techos máximos de contratación establecidos por ley para las entidades públicas, era de 2,9 millones de dólares, también se acusado al secretario de Salud, y la coordinadora técnica de la Secretaría, que conocían que las pruebas entregadas por la empresa contratista no eran PCR sino RT Lamp y que no cumplían con las especificaciones técnicas determinadas en el contrato. Para pasar las pruebas el alcalde habría dispuesto que la marca de las pruebas sean validada a través de diversos laboratorios públicos y privados con lo cual se habría querido convencer a la ciudadanía de que eran idóneas para usarlas durante la pandemia.

A nivel nacional

Según Vásquez (2021) periodista del periódico La República, que publicó un artículo: Lambayeque: juicio oral contra exalcaldes y fiscal en suspenso por recurso

legal, donde señala que el titular del Juzgado Supremo de Investigación Preparatoria, dispuso que el proceso pase a juicio oral, pero la defensa presentó un recurso de excepción de improcedencia de acción y hasta que no haya sido determinado no podría iniciarse el juzgamiento contra los exfuncionarios y el magistrado. El Ministerio Público ha solicitado nueve años y cuatro meses de prisión para el fiscal superior Abel Concha, y cinco años y cuatro meses de cárcel para el alcalde David Cornejo, también, se ha solicitado quince y diez años de inhabilitación para ejercer cargo público, respectivamente. Para el exalcalde del distrito de Olmos Willy Serrato, la Fiscalía le solicita seis años y ocho meses de cárcel, así como dieciséis años de inhabilitación.

Los implicados son procesados por el presunto delito de tráfico de influencias, en la investigación seguida contra la organización criminal “Los Temerarios del Crimen”, que habría liderado ex alcalde de Chiclayo David Cornejo, acusado de entregar dinero al fiscal Concha para que interfiera en las diligencias en su favor, tras ser contactado por el ex alcalde del distrito de Olmos Willy Serrato. En tanto también la Fiscalía acusa también al fiscal Concha de haberse ofrecido como intermediario a la empresaria, Mirtha Gonzales Yep, para que la empresa CRD pueda cobrar unas valorizaciones al municipio provincial de Chiclayo por la obra de la planta de tratamiento de residuos sólidos.

A nivel local

Actualmente el éxito o fracaso de las organizaciones están sujetas al liderazgo de sus gerentes, se entiende como líder a aquella persona que tiene características específicas que lo distinguen del resto de las otras personas y que influye en la manera de pensar y cuyo esfuerzo está orientado a lograr una meta prevista sin tener la necesidad de amedrentar a sus miembros, un líder genuino depende de las acciones de sus prosélitos para edificar las grandes obras que realiza dentro de una organización, el líder involucra a sus seguidores a la acción, orienta su labor al cumplimiento de las metas previstas y asiste a sus seguidores a sentirse orgulloso y satisfecho de su trabajo.

El liderazgo es muy importante para que una gestión administrativa sea eficiente y ello se logra mediante la participación de sus seguidores en equipos de

trabajo para lograr el éxito organizacional, por consiguiente, depende del estilo de liderazgo que certifique la modificación de la unidad organizativa y el desarrollo de su gente, para lograr niveles altos de excelencia que le permita accionar las exigencias del entorno.

En los funcionarios de la dirección general de administración del Ministerio de Defensa se observó durante sus labores diarias que las clases dominantes de las actividades gerenciales y de sus seguidores no se estaba desarrollando de manera eficaz y eficiente debido a que se observó ciertos vacíos en los roles interpersonales, roles informativos y roles de decisión, cada uno de ellos dentro de sus sub clasificaciones que producía cierta problemática con respecto al ejercicio del liderazgo en los funcionarios de ese importante Ministerio, resulta de interés entender la evolución de la gestión administrativa bajo sus cuatro funciones: Planificación, organización, dirección y control, identificando para ello los actores responsables de realizar las profundas transformaciones realizadas en el Ministerio y determinar como el liderazgo ha influido en los cambios organizacionales, como también entender la visión y motivación para así comprender la forma en la que el líder afecta a la organización a través de sus características personales que definen el rumbo organizacional.

Del mismo modo, se espera desarrollar un enfoque novedoso que resulte de interés para otros investigadores organizacionales que podría ser un aporte para los administradores posibilitando la comprensión de los procesos de cambio y cómo estos se relacionan con el liderazgo a través de las dinámicas organizacionales

1.2 Delimitación del Problema

1.2.1 Temática

El tema de investigación lo conformó el liderazgo y la gestión administrativa.

1.2.2 Teórica

La delimitación teórica estuvo comprendida para la variable 1 liderazgo en tres dimensiones: Roles interpersonales, roles informativos y roles de decisión y para la variable 2 gestión administrativa en tres dimensiones: Planificación, administración y control.

1.2.3 Espacial

El trabajo de investigación se realizó en la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa ubicado en el edificio Quiñones, Av. De la Peruanidad, Jesús María 15072.

1.2.4 Temporal

El presente estudio estuvo comprendido al período 2020.

1.3 Formulación del Problema

1.3.1 Problema General

¿De qué manera es la relación entre el liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública de los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa – 2020?

1.3.2 Problemas Específicos

¿Cómo es la relación entre los roles interpersonales del liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública de los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa – 2020?

¿En qué medida es la relación entre los roles informativos del liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública de los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa – 2020?

¿Cuál es la relación entre los roles de decisión del liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública de los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa – 2020?

1.4 Objetivos de la Investigación

1.4.1 Objetivo General

Describir de qué manera es la relación entre el liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública de los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa – 2020.

1.4.2 Objetivos Específicos

Determinar cómo es la relación entre los roles interpersonales del liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública de los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa – 2020.

Establecer en qué medida es la relación entre los roles informativos del liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública de los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa – 2020.

Especificar cuál es la relación entre los roles de decisión del liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública de los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa – 2020.

1.5 Justificación e importancia de la Investigación

1.5.1 Justificación de la Investigación

El éxito o fracaso de toda organización depende del tipo de líder que influye sobre los miembros de una empresa, la gestión administrativa es una pieza importante para la realización y fortalecimiento de las actividades para llevar a cabo los objetivos propuestos, como también, contribuye a la subsistencia y progreso de una empresa, pero para ello debe de desarrollar de manera eficiente las cuatro funciones administrativas: Planificación función donde se formulan los objetivos y métodos para alcanzar los objetivos; la organización que trata sobre la distribución imparcial de las tareas y recursos de una organización; la dirección que trata sobre el procedimiento de la observación y motivación de los empleados y el control que trata de garantizar el cumplimiento de las actividades de la planificación, es por ello que la gestión administrativa emplea todos los recursos de una organización orientados al cumplimiento de las metas previstas.

1.5.2 Importancia de la investigación

La importancia de la investigación radica en que el liderazgo es fundamental para el éxito o fracaso de una organización sea esta pública o privada y que mediante la gestión administrativa se logran decisiones y estrategias eficaces de

gestión que estén orientadas a mejorar la eficiencia de los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, Ministerio que tiene por función principal la formulación, planeamiento, dirección, coordinación, ejecución, supervisión y evaluación de la Política Nacional de Seguridad y Defensa Nacional, lo que permitirá optimar sus funciones relacionadas con la Seguridad y Defensa Nacional.

1.6 Limitaciones de la Investigación

1.6.1 Limitación teórica

Esta limitación teórica consistió en la existencia mínima de teoría científica sobre gestión administrativa como trabajos de investigación enfocados al Ministerio de Defensa sobre las variables en estudio.

1.6.2 Limitación geográfica

La presente investigación no tuvo limitación geográfica por encontrarse el Ministerio de Defensa en la ciudad de Lima.

1.6.3 Limitación logística

La presente investigación no tuvo limitación logística por encontrarse el Ministerio de Defensa en la ciudad en la ciudad de Lima.

1.6.4 Limitación de información

La presente investigación no tuvo limitación de información por encontrarse el Ministerio de Defensa en la ciudad de Lima.

CAPITULO II

Marco teórico

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Mendoza (2018) presentó un trabajo de investigación “*Análisis de la gestión administrativa del componente de prácticas pre profesionales en las carreras de la PUCESE del año académico 2016- 2017*”, para optar el grado de Magíster en Administración de Empresas mención Planificación de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, su objetivo general fue analizar la gestión administrativa del componente de prácticas pre profesionales en las carreras de la PUCESE, la investigación según su finalidad fue aplicada, según el nivel de profundidad y alcance fue exploratoria y descriptiva, según la naturaleza de la investigación fue cualitativa, los métodos empleados fueron el deductivo e inductivo, las técnicas empleadas fueron la entrevista y la lista de chequeo.

La investigación concluyó lo siguiente: En la gestión de convenios, no se evidencia un proceso general que vincule la mejor manera el accionar para el cumplimiento de un convenio puesto que este no está escrito y establecido en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCESE), por consiguiente, es notorio la falta de una normativa que se aplique para todas las carreras. Se detecta también que ninguna carrera cuenta con un plan anual para medir el cumplimiento de los convenios, siendo otro factor que incide en planificación, control y ejecución de los convenios, dando como consecuencia el no cumplimiento en tiempo cronológico la aplicación de los convenios con los estudiantes que cumplen con el requisito de la práctica pre profesional.

Samaniego (2017) presentó un trabajo de investigación “*Indicadores de gestión administrativa como mecanismo de control en la coordinación de postgrados PUCESE*”, para optar el grado de magíster en Administración de Empresas mención Planeación, para optar el grado de Magíster en Administración de Empresas mención Planificación de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, su objetivo general fue diseñar indicadores de gestión administrativa

como mecanismo de control en la Coordinación de Postgrados de la PUCESE, se desarrolló una investigación de enfoque cualitativo y cuantitativo, la investigación fue descriptiva no experimental, documental y de campo, la población y la muestra estuvo conformada por seis personas: cuatro directivos de la PUCESE (la Coordinadora de Postgrado, la Directora de Recursos Humanos, la Secretaria General y la Jefa de Aseguramiento de la Calidad) y dos funcionarias (la Auxiliar administrativa de Postgrados y la Tesorera de la Sede), las entrevistas empeladas fueron: La entrevista y la observación no participativo.

La investigación concluyó lo siguiente: Exceso de trabajo en el departamento, que es llevado a cabo por dos personas, la Coordinadora y su Auxiliar Administrativa; no se dispone de tiempo específico para el cumplimiento de las tareas, y teniendo el tiempo necesario no se cumplen como está concertado; el cumplimiento de los micro procesos no depende exclusivamente de la Coordinación sino de otras dependencias como, Secretaría General, Recursos Humanos y Financiero, por lo cual las fallas del sistema no son responsabilidad exclusiva de la Coordinación; el clima de trabajo es favorable y se evidencia un alto nivel de predisposición de parte del personal que labora en la dependencia.

Borquez (2016) presentó un trabajo de investigación "*Liderazgo y Transformación en una organización publica de salud*" para optar el grado de magister en Gestión de personas y Dinámica Organizacional de la Universidad de Chile, el objetivo general fue estudiar los procesos relacionados al liderazgo y cómo estos afectan al cambio organizacional en el Instituto Nacional de Geriátría (INGER), se desarrolló bajo la metodología cualitativa de estudio de casos, se trabajó bajo las herramientas: Etnografía, fenomenología hermenéutica y narrativas.

La investigación concluyó lo siguiente: Se ha analizado el liderazgo y cambio organizacional en un determinado contexto de Salud Pública, y cuyos resultados no pueden ser generalizados los resultados del proceso de liderazgo y cambio a otras instituciones, debido al contexto particular e inclusive en instituciones similares. Asimismo, señala que una mejor aproximación al estudio del liderazgo y cambio es a través de la reconocimiento de los factores del sistema para posteriormente

explorar cómo se vinculan entre ellos, es así como mediante a la indagación de las percepciones se logra recrear un contexto que puede ser empleado como objeto de estudio para entender cómo que suceden los cambios a través del liderazgo para ello la metodología presentada alcanza relacionar en el estudio al líder y sus colaboradores, analizando las dinámicas que emergen en este vínculo a medida que se presentan los cambios organizacionales.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Peves (2021) presentó una investigación "*Liderazgo y gestión de la innovación en la Dirección General de Administración de una Universidad Pública del Perú*", para optar el grado de Maestro en Gerencia de la Calidad y Desarrollo Humano de la Universidad Nacional del Callao, tuvo como objetivo general determinar la relación del liderazgo y la gestión de la innovación en la Dirección General de Administración de una Universidad Pública del Perú, el tipo de investigación que se desarrolló fue de tipo aplicada de nivel correlacional, el diseño fue no experimental, el método empleado fue de enfoque mixto, cuantitativo y cualitativo, la población estuvo conformada por 66 colaboradores de la Dirección General de Administración de la Universidad Pública del Perú, la muestra estuvo conformada por 57 colaboradores, las técnicas empleadas fueron la entrevista a profundidad, el grupo focal y dos cuestionarios, los instrumentos que se emplearon fueron cuatro cuestionarios de preguntas elaborados en función del objeto de la investigación cada uno con 20 preguntas.

La investigación concluyó lo siguiente: En cuanto a la relación del liderazgo en su dimensión asociación y la gestión de la innovación, se aprecia relación significativa y siendo el coeficiente de Rho de Spearman 0,730, demuestra que existe una correlación considerable.

Talledo (2019) presentó una investigación "*Estrategias de liderazgo y su influencia en la comunicación organizacional interna de una empresa privada de servicios de Lima*", para optar el grado de Maestro en Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos de la Escuela de posgrado de la Universidad Ricardo Palma, tuvo como objetivo general aplicar estrategias de liderazgo para

mejorar la comunicación organizacional interna de una empresa de servicios de Lima, el tipo de investigación que se empleó fue explicativo, el método de investigación fue cuantitativa, el diseño de investigación fue no experimental correlacional, la población estuvo constituida por 868 colaboradores de una empresa de servicios de Lima, la muestra fue no probabilística (no aleatoria) de tipo intencional que fueron 24 personas divididas en dos áreas compuestas por 12 personas cada una, y con un jefe para cada una de ellas, las técnicas de investigación fueron: La observación directa, la entrevista y test y los instrumentos fueron: Fichas, cuestionarios, Excel y empleo del software estadístico.

La investigación concluyó lo siguiente: Se concluyó que el empleo de las estrategias de liderazgo como de planes de difusión, implementación de indicadores y diseño de estrategias de mejoras de clima laboral, colaboraran a fortalecer la comunicación interna de una empresa de servicios de la ciudad de Lima.

Morales (2017) presentó una investigación "*La gestión administrativa y calidad de atención del usuario de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017*", para optar el grado de maestro en Gestión Pública de la Escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejos, tuvo como objetivo general existe relación entre la gestión administrativa y calidad de atención del usuario en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017, la investigación empleó el método hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica, el diseño de investigación fue no experimental transversal, la población estuvo conformada por 90 empleados de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, su muestra fue censal que estuvo conformada por la totalidad de la población, la técnica empleada fue de la encuesta, el instrumento fue el cuestionario.

La investigación concluyó lo siguiente: La relación entre la gestión administrativa y calidad de atención del usuario, según Rho de Spearman es = 0.136 y $P=0.000$, lo que comprueba que existe una relación positiva débil y estadísticamente significativa. Esto quiere decir, que la gestión administrativa determina de manera significativa la calidad de atención del usuario en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017.

2.2 Base teóricas

2.2.1 Bases Teóricas de la Variable 1: Liderazgo

Definición

Según Lussier y Achua (2010) el liderazgo “Es el proceso de influencia entre líderes y seguidores para lograr los objetivos organizacionales por medio del cambio. (p.6).

Medición

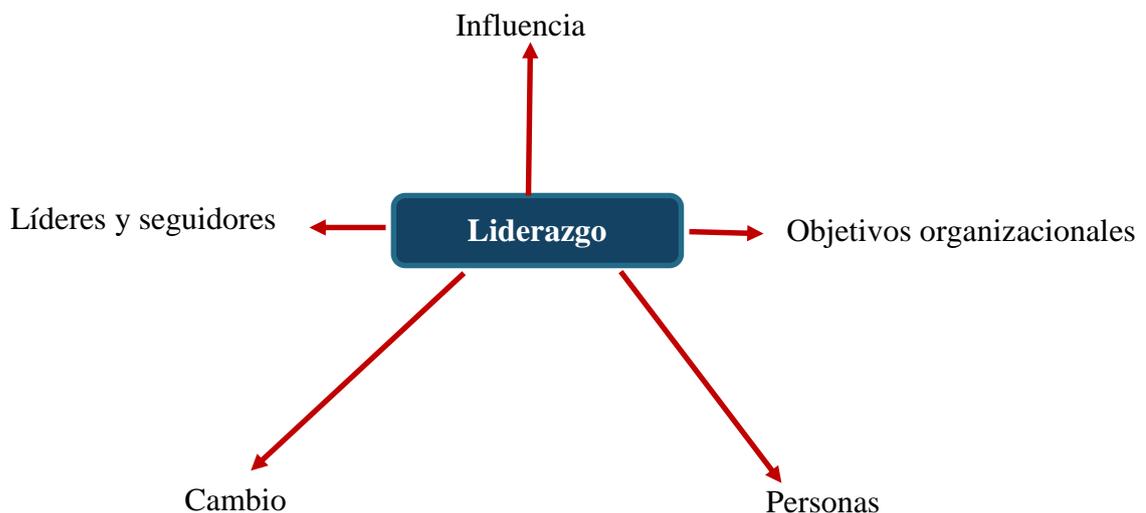
La variable 1 liderazgo se va a medir mediante la formulación de la matriz de operacionalización de variables, donde se formulará para su medición tres (03) dimensiones: Roles interpersonales con tres (03) indicadores, roles informático con tres (03) indicadores y roles de decisión con tres (03) indicadores.

Teorías

Elementos del liderazgo

Figura1

Elementos clave en la definición de liderazgo



Nota. La figura muestra los elementos clave en la definición de liderazgo. Fuente: Lussier y Achua (2010).

Influencia

Según Lussier y Achua (2010), la influencia es la razón de ser del liderazgo, el líder lo emplea para transmitir ideas que deben ser aceptadas e impulsa a sus seguidores a ponerlas en práctica a través del cambio.

Objetivos organizacionales

Según Lussier y Achua (2010), los líderes también contribuyen en reflexionar en los intereses de la organización, trabajando en equipos para el logro de sus objetivos organizacionales previstos.

Líderes y seguidores

Según Lussier y Achua (2010), toda organización tiene líder y seguidores, pero a la vez los seguidores igualmente realizan roles de liderazgo cuando es conveniente, una organización cualquiera clasifica a los empleados en gerentes que son los que tiene autoridad y subordinados y empleados, los gerentes desarrollan cuatro funciones: planeación, organización, dirección y control es por ello que se considera al liderazgo como parte de las funciones de un gerente.

Personas

Según Lussier y Achua (2010), el liderazgo es conducir a personas.

Cambio

Según Lussier y Achua (2010), las organizaciones están permanentemente sujetas a cambios acorde al entorno mundial, el eficiente líder ha notado lo imperativo del cambio continuo para optimar su desempeño.

Importancia del liderazgo

Según Lussier y Achua (2011) señala que el liderazgo es fundamental por:

El liderazgo permite el éxito profesional y de las organizaciones debido a la eficiencia de sus líderes es por ello que generalmente las organizaciones incorporan personal con potencialidades y habilidades de liderazgo.

Los fundadores, los presidentes y los directores de las empresas comprenden que requieren que toda su organización tenga una mentalidad de liderazgo.

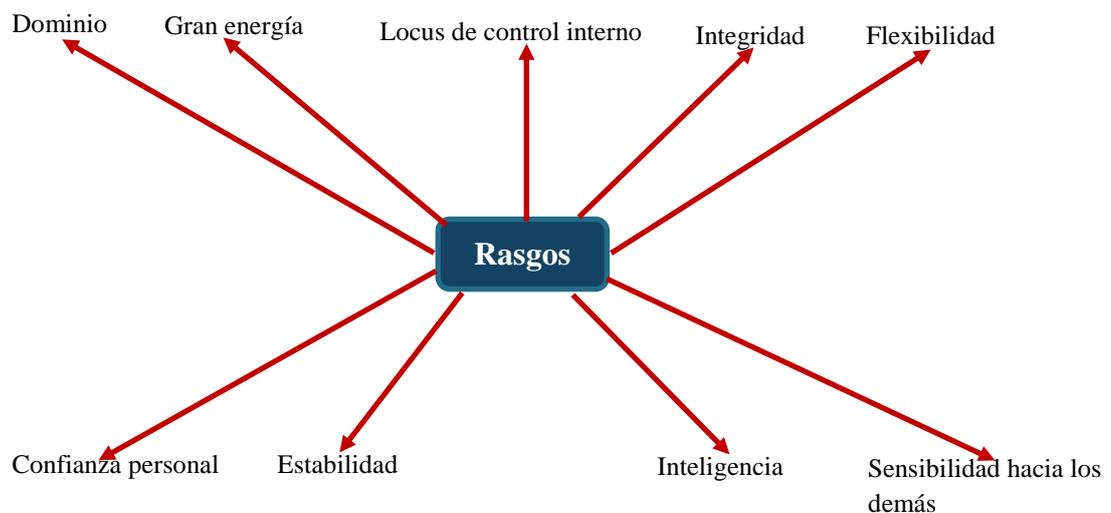
Los fracasos de las grandes empresas en el mundo han reconocido la importancia del liderazgo en el éxito o fracaso de una organización.

El liderazgo es determinante y existe la necesidad en todas las organizaciones de eficientes líderes.

Rasgos de los líderes efectivos

Figura 2

Rasgos de los líderes efectivos



Nota. La figura muestra los rasgos de los líderes efectivos. Fuente: Lussier y Achua (2010).

Dominio

Según Lussier y Achua (2011), los líderes exitosos como los gerentes durante el desarrollo de sus funciones y responsabilidades no son excesivamente autoritarios ni emplean un proceder amedrentador.

Gran energía

Según Lussier y Achua (2011), generalmente los líderes desdoblan gran energía para lograr sus metas, son optimistas y entusiastas en el cumplimiento de sus funciones y permanentemente luchan para superar toda adversidad que se le presenta y se caracterizan por emplear la iniciativa para la solución de inconvenientes de trabajo.

Locus de control interno

Según Lussier y Achua (2011) está referido al control del propio destino, los seguidores consideran que no controlan su destino y que su proceder no está vinculado con su desempeño, en cambio los líderes consideran que controlan su destino y que su proceder perjudica su desempeño.

Integridad

Según Lussier y Achua (2011), es muy importante en el liderazgo debido a que está directamente relacionado con el comportamiento, la integridad abarca el proceder honrado y decente.

Flexibilidad

Según Lussier y Achua (2011), todo líder debe profesar la flexibilidad y el adaptarse continuamente distintas situaciones, un eficiente líder sin la flexibilidad no será exitoso.

Confianza personal

Según Lussier y Achua (2011, está referida a que un líder en su toma de decisiones, juicios y a la vez trasmite esa confianza entre los seguidores, la falta de confianza personal perjudica las metas de la organización.

Estabilidad

Según Lussier y Achua (2011, este rasgo está vinculado a la eficiencia gerencial, un líder muy emotivo puede ocasionar dificultades, la estabilidad permite a líder controlar sus sentimientos que los llevará a obtener resultados negativos.

Inteligencia

Según Lussier y Achua (2011), este rasgo está relacionado al pensamiento crítico de un líder para solucionar problemas y tomar decisiones.

Sensibilidad hacia los demás

Según Lussier y Achua (2011), está referido a comprender a los miembros del grupo, pero como individuos y la falta de sensibilidad del fracaso de algunos líderes.

El liderazgo y la motivación

Según Bonifaz (2012), la función del líder es tamizar las teorías más esenciales sobre motivación y emplear las destrezas de comunicación para conseguir que el personal este motivado para su desempeño laboral. Según la teoría de Maslow sobre

la satisfacción de las necesidades humanas se sugiere que el líder satisfaga las necesidades de orden inferior (respeto a los demás, fama, gloria etc.) para que esto no afecte adversamente la motivación. Cuando se emplea la teoría de los dos factores de Frederick Herzberg motivación extrínseca y motivación intrínseca; se basa en el salario y otros componentes de mantenimiento, hasta lograr que el empleado se siente complacido con el factor económico. Esta teoría está supeditada al autocontrol del empleado para orientar su empeño hacia esa meta.

La motivación. Claves para motivar a los empleados

Según Costa (2021) las investigaciones de motivación realizadas por Herzberg (1960) reveló que el asunto produce satisfacción a los empleados en su trabajo son distintas a las que provoca insatisfacción, los empleados se motivan por tener un trabajo interesante, el desafío que produce el trabajo, por el crecimiento de responsabilidades lo que son el resultado del requerimiento de crecimiento y los objetivos trazados, Herzberg (2003) las empresas motivan a su personal a través de las recompensas y los incentivos y los gerentes consideraban que para motivar a los empleados bastaba que los promocionara en su trabajo, para Costa no considera que esta acción es motivación porque señala que cada vez que necesitemos que los empleados hagan algún trabajo se les debe de promocionar nuevamente, para motivar se debe de cumplir algunas recomendaciones como: Disminuir el horario de trabajo, el incremento de los salarios, utilidades que no forman parte del salario, habilitación en relaciones humanas, instrucción en sensibilidad, comunicaciones, contribución en el trabajo y sugerir a los empleados.

Herzberg (2003) plantea principios para facilitar la motivación en el personal: Suprimir ciertos controles dejando la obligación de rendir cuentas; acrecentar el compromiso de los individuos de rendir cuentas de su propio trabajo; proveer a cada persona una unidad natural de trabajo completo; conferir autoridad complementaria a los empleados en sus actividades; proveer los informes periódicos directamente a los trabajadores; incluir tareas novedosas y más difíciles no realizadas previamente; designar tareas particulares y especializadas a las personas, aceptándoles volverse expertos. (Costa, 2016).

Dimensionamiento

Para las dimensiones del liderazgo se va a emplear la teoría propuesta Lussier y Achua (2010) que sustentan que los roles gerenciales del liderazgo son las articulaciones gerenciales para alcanzar sus objetivos organizacionales. Mintzberg la dividió en tres clases: Roles interpersonales, roles informativos y roles de decisión.

Figura 3

Roles gerenciales

Roles interpersonales	Roles informativos	Roles de decisión
Representante	Monitor	Emprendedor
Líder	Difusor	Gestor de problemas
Enlace	Portavoz	Quien asigna los recursos
		Negociador

Nota. La figura muestra los roles gerenciales. Fuente: Lussier y Achua (2010).

Dimensión 1: Roles interpersonales

Según Lussier y Achua (2010) este rol lo conforman el rol de representante, el rol del líder y el rol de enlace.

Indicador1: Rol de representante

El líder realiza este rol cuando procede en nombre de la organización o departamento ante diligencias legales, sociales, ceremoniales y generalmente realizan el comportamiento siguiente: Firmar documentos oficiales; se entrevista con clientes; charlar con las personas y asiste a reuniones externas como representante organizacional y preside reuniones y actos solemnes.

Indicador2: Rol de líder

El rol del líder comprende el proceder las funciones administrativas para llevar a cabo de manera eficiente la unidad organizacional de los gerentes y generalmente realizan el comportamiento siguiente: Contratar y capacitar, dar instrucciones y coaching y evaluar el desempeño.

Indicador 3: Rol de enlace

Es cuando un líder se relaciona con personas que no pertenecen a su organización lo cual abarca el establecimiento de redes para crecer relaciones y conseguir información y favores, siendo la política organizacional muy importante para el rol de enlace y generalmente realizan el comportamiento siguiente: Tomar parte en comités con miembros externos de su organización, acude a reuniones profesionales o de asociaciones comerciales y convoca y visita a las personas para mantenerse en contacto.

Dimensión 2: Roles informativos

Según Lussier y Achua (2010) este rol lo conforman el de monitor, el de difusor y el de portavoz.

Indicador 1: Monitor

Este rol es cuando el líder consigue información, la información se estudia para revelar problemas y oportunidades y para percibir sucesos externos a la organización. Una parte de la información obtenida se transfiere a otras personas (rol de difusor), o a personas externas (rol de portavoz) y generalmente realizan el comportamiento siguiente: Hablar con las demás personas, asistir a reuniones dentro y fuera de la organización y observar.

Indicador 2: Rol de difusor

Este rol es cuando un líder envía información a los demás dentro de la organización, los gerentes manejan una información que no es accesible a los empleados, y la información que vienen de los niveles gerenciales se trasmite a los empleados, dicha información se trasfiere de manera oral mediante el correo de voz, en discusiones y en reuniones de grupo y de manera escrita a través del correo electrónico y el postal.

Indicador 3: Rol de portavoz

Este rol es cuando un líder provee información a personas externa de la organización y dicha información debe ser informada a su jefe y a personas externas a organización, los líderes y desempeñan como representantes de relaciones públicas para su organización y generalmente realizan el comportamiento siguiente:

Reunirse con el jefe para estudiar, responder cartas y reportar información al gobierno.

Dimensión 3: Roles de decisión

Según Lussier y Achua (2010) este rol lo conforman el rol de emprendedor, el rol de gestor de problemas, el rol de quien asigna los recursos y el rol de negociador.

Indicador 1: El rol de emprendedor

Esta referido a cuando un líder innova e implementa las mejoras y generalmente realizan el comportamiento siguiente: Evolucionar productos o servicios novedosos o mejorados, fomentar novedosas maneras de procesar productos o servicios y adquirir equipo nuevo.

Indicador 2: Rol de gestor de problemas

Esta referido a cuando un líder cuando empiezan acciones correctivas durante situaciones de crisis o de conflicto y generalmente los líderes le dan mayor importancia sobre los otros roles y generalmente realizan el comportamiento siguiente: Huelga sindical, la desatención de maquinaria, tardanza en la entrega de material necesario y un programa muy ajustado que cumplir.

Indicador 3: Rol de quien asigna los recursos

Esta referido a cuando un líder planifica, pide autorización y lleva a cabo actividades de elaboración de presupuestos y generalmente realizan el comportamiento siguiente: Decide qué se hace ahora, lo que se llevará a cabo más tarde y lo que no se hace; establecer quién recibe el tiempo extra o un aumento por méritos y planificar cuándo los empleados emplearan el material o el equipo.

Indicador 4: Rol de negociador

Esta referido a cuando un líder cuando representan a su organización durante las labores diarias y no diarias no incorpore determinar límites, en caso que no haya precios o condiciones de pago fijos y generalmente realizan el comportamiento siguiente: Paquete de pago y beneficios para un nuevo empleado o gerente, contrato laboral con el sindicato y contrato con un cliente (venta) o proveedor (compra)

2.2.2 Bases Teóricas de la Variable 2: Gestión Administrativa

Definición

Pérez (2013) define a la gestión administrativa como “El conjunto de acciones mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: planear, dirigir, coordinar y controlar” (p.160).

Medición

La variable 2 gestión administrativa se va a medir mediante la formulación de la matriz de operacionalización de variables, donde se formulará para su medición tres (03) dimensiones: Planificación con tres (03) indicadores, organización con tres (03) indicadores y el control con tres (03) indicadores.

Teorías

La administrar se desarrolla desde que los seres humanos se reunían en grupos y no conseguían cumplir sus metas, es cuando la administración garantizó los empeños individuales, tomando relevancia el trabajo de los gerentes, diversos investigadores a determinado que cualquier tipo de organización provechosa posibilita el estudio de la administración, para ello se debe de dividirlos en cuatro las (04) funciones gerenciales: planear, organizar, dirigir y controlar, asimismo, es incuestionable que los gerentes no podrán ejecutar convenientemente sus labores si no entienden y no reacciona a los elementos del ambiente externo que perjudica su operación. (Harold, et al., 2017).

Al comienzo de cualquier tipo de actividad empresarial se debe de desarrollar las funciones administrativas iniciando con la planificación, posteriormente con la organización y después de estar organizada la empresa se responsabiliza de la dirección para que esta función oriente su esfuerzo para lograr los objetivos propuestos en la planificación teniendo en consideración el continuo control de esas actividades muchísimo es por ello que la planificación facilita a la gerencia la conveniente toma de decisiones, se puede decir que la gestión administrativa es el proceso a través del cual se diseña y se mantienen un ambiente donde se trabaja en grupo y que el resultado está orientado al cumplimiento de sus objetivos propuestos

por consiguiente la gestión administrativa viene a ser las acciones donde el gerente avanza sus actividades cumpliendo las funciones administrativas para el logro de sus objetivos propuestos y de ello depende el éxito o fracaso de la Gestión Administrativa. (Ramírez, et al., 2017).

Las organizaciones en nuestro país han optimado la gestión administrativa como resultado de la modernización de la gestión pública en todas las instituciones públicas, así como la puesta en funcionamiento de políticas públicas, programas de educación salud y bienestar dando prioridad a los servicios públicos y productivos mediante la competitividad, la gestión administrativa son acciones tomada por los gerentes de una institución pública o privada para lograr los objetivos planteados las cuales siguen procedimientos con lo cual faculta lograr los fines de una organización en un tiempo establecido para situarlo en el mercado para competir con otras instituciones, requiriéndose para ello un ambiente lozano para los miembros interno y externos de una organización. Para desempeñar una eficiente y eficaz gestión administrativa se requiere cumplir con las cuatro funciones administrativas planificación, organización, dirección y control donde están enroladas todas las actividades de una organización y cuyo propósito de este procedimiento administrativo lograr el cumplimiento de sus objetivos acorde a su visión y misión, es decir una adecuada gestión administrativa optimiza el rendimiento de una empresa a través de optimar los procesos de gestión y la ejecución de tareas eficaces. (Barrutia y Egoavil, 2020).

Actitudes que contribuyen a que los gerentes sean más eficaces

Según Robbins, et al. (2017) generalmente los empleados tratan de aminorar la falta de correspondencia y como resultado los empleados se sienten más satisfecho y se disminuye la rotación y el ausentismo y para ello el gerente debe de tratar de producir actitudes convenientes para el trabajo, si el gerente demanda a los empleados tareas incoherentes los resultados de disminuir la falta correspondencia será mucho menor, según investigaciones realizadas recomiendan que si se logra que los empleados se sientas satisfechos la productividad de los empleados será mayor.

La dirección

Bernal y Sierra (2013) definieron la dirección como:

Proceso que tiene relación con la motivación, el liderazgo, la comunicación, el trabajo en equipo, la solución de conflictos, el manejo del cambio y del stress, etc. Con el propósito de conducir a las personas al logro de los objetivos propuestos en la planeación, en función del desarrollo de la filosofía organizacional de las compañías. (p.204).

La dirección y el potencial humano

Actualmente la gerencia destaca la relevancia del potencial humano que es elemento concluyente de dinámica organizacional, es por ello que el gerente distingue el peso del potencial de las personas que trabajan en las organizaciones para la evolución de sus competencias humanas, el capital humano se observa en el desempeño de sus labores diarias y faculta a actuar en conjunto a la organización y a cada miembro para que se obtengan beneficios y estos a la vez en el cliente y la sociedad en su conjunto. (Bernal y Sierra, 2013).

Todo directivo debe contar con un equipo de trabajo y debe unificar los esfuerzos de sus miembros en solo esfuerzo común donde cada uno de sus miembros contribuyan al cumplimiento de la meta común, asimismo los directivos deben de reconocer que el personal calificado siempre será su recurso básico y que para mantenerlo requiere ser permanentemente capacitado. El éxito de una organización está supeditado a las capacidades intelectuales de los empleados es por ello que se está optando en potenciar el intelecto para generar mayor competitividad en la organización. (Bernal y Sierra, 2013).

Dimensionamiento

Funciones de la gestión administrativa

Dimensión 1: El planeamiento

El planeamiento según Bernal y Sierra (2013) “Es el proceso mediante el cual se definen los objetivos, se fijan las estrategias para alcanzarlos y se formulan programas para integrar y coordinar las actividades para desarrollar por parte de la compañía” (p. 52).

Según Marcó, et al. (2016) definen al planeamiento como el proceso donde se determinan los objetivos y realizan las acciones correspondientes para lograrlos, es decir es un proceso de continuo procesamiento de información y toma de decisiones, que generan información para ser empleada para nuevas decisiones. En el planeamiento se define la misión y visión, los objetivos y metas, estrategias y tácticas para alcanzar el logro organizacional.

Indicador 1: La misión

En la misión se expone los objetivos importantes y prácticos de una organización,

Indicador 2: La visión

La visión visibiliza una localización venidera y deseable, es lo que una organización desea alcanzar en el futuro. Es una representación planificada orientada a motivar el conveniente desempeño de las personas de una organización

Indicador 3: Objetivos y metas

Los fines de toda organización se ejecutan con distintos rendimientos de las personas que apoyan al cumplimiento de esos fines, todas esas acciones están consideradas en un plan donde se especifica los objetivos a seguir y la vía para conseguirlos.

Características de los objetivos

Es falible, porque el objetivo es presumible de alcanzar

Un atributo, porque debe poseer un componente característico que lo puntualice.

Un elemento cuantificable, porque debe poseer un elemento de medición que mida el grado que se ha logrado el objetivo.

Un estándar de diferencia, es el precio que se desea lograr.

Un horizonte temporal, viene a ser el periodo de tiempo en lograr ese objetivo.

Indicador 4: Estrategias y tácticas

La estrategia

La expresión estrategia es un componente esencial para la estrategia que es una de las ocupaciones trascendental de un directivo, asimismo señala la senda para el logro de los objetivos, es decir la estrategia la conformaría los objetivos, debido a definirían la perspectiva y la vía para lograrlos.

Las Tácticas

Las tácticas deben estar alineadas a las estrategias y tener un carácter de mayor operatividad. (Marcó, et al., 2016).

Dimensión 2: La organización

Según Louffat (2015) la organización traza la regulación interna de una entidad de modo conciliable con la planeación estratégica, diseñando para ello cuatro elementos básicos:

Indicador 1: El modelo organizacional

Se traza la estructura más conveniente y conciliable con las estrategias previamente determinadas los modelos organizacionales y se les denomina tradicionales. (Louffat ,2015).

Indicador 2: El organigrama

Este es una representación de la estructura organizacional de un modelo anteriormente designado, para su formulación puede emplearse la información que tiene, como de las formas de las unidades que la conforman y su ubicación de estas unidades en el plano ergonómico concordantes con sus nomenclaturas. (Louffat ,2015).

Indicador 3: Los manuales organizacionales

Con estos manuales se obtienen ventajosa información y entendimiento del diseño organizacional retratado en los organigramas y definen las funciones, procesos políticos entre otros aspectos importantes de la organización. (Louffat ,2015).

Indicador 4: Los condicionantes y componentes organizacionales

Son los elementos que afectaron en la elaboración del diseño organizacional de un organismo los esenciales condicionantes son la estrategia, el ambiente, la tecnología y la cultura organizacional. (Louffat ,2015).

Dimensión 3: El control

Según Louffat (2015) el control “Es el elemento del proceso administrativo que identifica la eficacia y la eficiencia de los previamente planeado, organizado y dirigido en el uso racional de los recursos administrativos y en las diversas áreas administrativas de la empresa” (p.302).

Indicador 1: La perspectiva racional del control. – Trata sobre la objetividad y la exactitud absoluta empleando para ello sistemas lineales, centrados en principios e indicadores, sin obviar ninguna interpretación subjetiva. (Louffat, 2015).

Indicador 2: La perspectiva psicosocial del control. – Esta perspectiva trata que no todo puede ser controlado y entendido en forma absoluta debido a que toda persona tiene sus particularidades de percepciones, emociones etc., pudiendo auto controlarse estableciéndose interrelaciones éntrelos miembros. (Louffat, 2015).

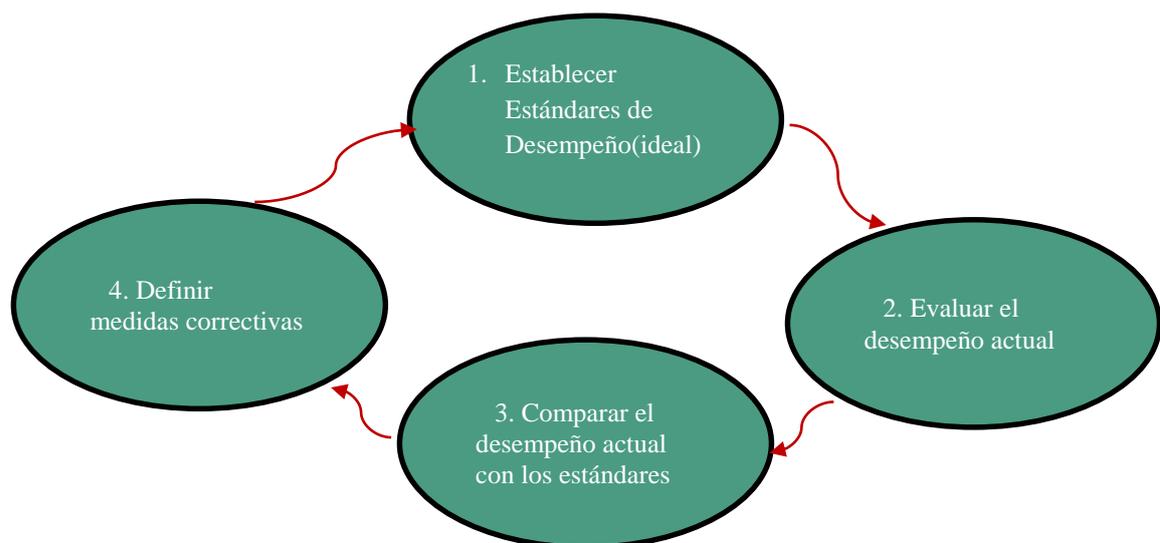
Indicador 3: La perspectiva cultural del control. - De las interacciones entre los miembros de una organización aparecen los grupos sociales es por ello que cada empresa tiene su cultura organizacional que le proporciona a su personal su propia identidad corporativa. (Louffat, 2015).

Indicador 4: La perspectiva macrosocial del control. – El control es más holgado en la empresa debido a que las empresas están integradas en la sociedad y están permanentemente supeditadas a amenazas y oportunidades económicas, sociales, políticas tecnológicas entre otras que hay que considerar para una conveniente convivencia con los clientes, proveedores entre otros. (Louffat, 2015).

Proceso del control

Figura 4

Proceso básico de control



Nota. La figura muestra el proceso básico de control. Fuente: Louffat (2015).

1. Establecer estándares de desempeño(ideal). – Para controlar sed requiere patrones de medidas cuantitativo o cualitativos para establecer la acción administrativa es eficiente o ineficiente.
2. Evaluar el desempeño actual. – Es estimar si la acción administrativa tal y como ha sido planteada lo cual junta la información del hecho real experimental.
3. Comparar el desempeño actual con los estándares. – Es medir lo realizado con lo previsto y si la acción administrativa fue eficaz o ineficaz.
4. Definir medidas correctivas. – Acá se plantea las acciones a continuar y si se determinan fallas se corregirían. (Louffat, 2015).

2.2.3 Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa

Misión

Armonizar la política económica y financiera, a través de la transparencia y responsabilidad fiscal, contribuyendo al crecimiento económico sostenido del país.

Objetivos estratégicos institucionales

Tiene planificado ocho (08) objetivos estratégicos institucionales

1. Afianzar el equilibrio y sostenibilidad fiscal.
2. Optimizar la magnitud de estabilidad de los ingresos públicos.
3. Alcanzar una mayor apertura económica y armonización del mercado de bienes y servicios.
4. Acrecentar la cobertura y eficiencia de los mercados financieros y previsional privado.
5. Reactivar la inversión orientada al cierre de brechas de infraestructura social y productiva.
6. Optimizar la calidad del gasto público en los diversos niveles de gobierno.
7. Mejorar la transparencia y rendición de cuentas en el sector público.
8. Modernizar la gestión institucional del Ministerio.

La Dirección General de Abastecimiento es el órgano de línea del Ministerio, rector del Sistema Nacional de Abastecimiento y como tal, se constituye a nivel nacional como la más alta autoridad técnico - normativa en materia de abastecimiento, encargada de proponer políticas, dictar normas y procedimientos para la conducción de las actividades de la Cadena de Abastecimiento Público; así como monitorear, supervisar y evaluar la gestión de dichas actividades. Depende del Despacho Viceministerial de Hacienda.

Funciones de la Dirección General de Abastecimiento

- ❖ Dictar normas, directivas, lineamientos y procedimientos correspondientes al Sistema Nacional de Abastecimiento;
- ❖ Programar, dirigir, coordinar, supervisar y evaluar la gestión de las actividades que componen el Sistema Nacional de Abastecimiento;
- ❖ Conducir y promover la operatividad, articulación e integración del Sistema Nacional de Abastecimiento con las entidades del Sector Público;
- ❖ Absolver consultas, asesorar y emitir opinión vinculante en materia del Sistema Nacional de Abastecimiento;
- ❖ Mantener actualizada y sistematizada la normatividad del Sistema Nacional de Abastecimiento;
- ❖ Aprobar la sistematización y actualización de las buenas prácticas para la ejecución de las actividades que componen el Sistema Nacional de Abastecimiento;
- ❖ Aprobar el diseño y funcionalidad de los sistemas de información e informáticos del Sistema Nacional de Abastecimiento, así como gestionar su administración;
- ❖ Difundir la normatividad del Sistema Nacional de Abastecimiento, así como desarrollar y promover acciones de capacitación y la certificación de los responsables de las áreas involucradas en la gestión de la Cadena de Abastecimiento Público;
- ❖ Proponer la delegación o encargo de funciones a los organismos públicos que componen el Sistema Nacional de Abastecimiento;

- ❖ Coordinar con las entidades públicas pertenecientes al Sector, la realización de las actividades que se requieran de ellas en el marco del Sistema Nacional de Abastecimiento;
- ❖ Coordinar las actividades del CONECTAMEF relacionadas con las funciones de la Dirección General; y,
- ❖ Las demás funciones que le asigne el/la Viceministro/a de Hacienda o aquellas que le corresponda por norma expresa.

Estructura de la dirección general de abastecimiento

Son unidades orgánicas de la Dirección General de Abastecimiento las siguientes:

Dirección de Normatividad

Dirección de Planeamiento Integrado y Programación

Dirección de Adquisiciones

Dirección de Bienes Muebles

Dirección de Bienes Inmuebles

Dirección de Investigación, Desarrollo e Innovación

2.2.4 Bases Teóricas de la Tesis

Para la variable en estudio 1: Liderazgo se sustentará con la teoría científica propuesta por Lussier, R. y Achua, C. (2010) en su libro titulado: Liderazgo; la teoría propuesta por Bernal, T.C. y Sierra, A. H. (2013) en su libro titulado: Proceso administrativo y la teoría propuesta por Costa, M. A. (2021) en su libro titulado: Liderazgo y dirección de empresas en el Siglo XXI.

Para la variable en estudio 2: Gestión administrativa se sustentará con la teoría científica propuesta por Pérez, R. M. (2013) en su libro titulado: Diccionario de administración; la teoría propuesta por Harold, K., et al. (2017) en su libro titulado: Administración; la teoría propuesta por Ramírez, C. A. et al. (2017) en su libro titulado: La gestión administrativa en el desarrollo empresarial; por la teoría propuesta por Barrutia, I y Egoavil, J. (2020) Gestión administrativa y su relación con la calidad de servicio en una entidad pública; la teoría propuesta por Robbins, S. et al. (2017) en su libros titulado: Fundamentos de Administración; la teoría propuesta por Bernal, T.C. y Sierra, A. H. (2013) en su libro titulado: Proceso administrativo y la teoría propuesta por Marcó, F, et al. (2016) en su libro titulado: Introducción a la gestión administrativa en las organizaciones.

2.3 Marco conceptual

Capacitación

Soria (2011) lo define como el “Conjunto de actividades de disseminación del conocimiento (seminarios, charlas, conferencias, etc.), sobre el uso de la tecnología informática, orientada a los usuarios del servicio” (p.104).

Competitividad

Gobierno Regional de Lima (2016) lo define como “El conjunto de instituciones, políticas y factores que determinan el nivel de productividad de una nación” (p.52).

Gestión administrativa

Según Ramírez, et al. (2017) la Gestión Administrativa es:

La puesta en práctica de cada uno de los procesos de la Administración; éstos son: la planificación, la organización, la dirección, la coordinación o interrelación y el control de actividades de la organización; en otras palabras, la toma de decisiones y acciones oportunas para el cumplimiento de los objetivos preestablecidos de la empresa y que se basan en los procesos. (p.8).

Liderazgo

Según Lussier y Achua (2010) el liderazgo “Es el proceso de influencia entre líderes y seguidores para lograr los objetivos organizacionales por medio del cambio. (p.6).

Metas

Foro Consultivo Científico y Tecnológico. (2012) son “Aquellos fines que se espera alcanzar dentro de un periodo determinado. Para que se consideren metas deben ser cuantitativas, realistas y alcanzables” (p.15).

Modernización de la Gestión Pública

Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (2014), define a la modernización de la Gestión Pública como “El Estado se orienta al servicio de los ciudadanos y la promoción del desarrollo, y que el ejercicio de la función pública sea eficiente,

democrático, transparente, descentralizado y participativo, en el marco de una ciudadanía ejercida a plenitud por las personas” (p.26).

Productividad

Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (2014), define a la productividad como la “Relación entre el nivel de producción de una industria o una economía y el nivel de los factores productivos usados”. (p.33).

Sociedad civil

Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (2014), define a la sociedad civil:

Se refiere a una amplia gama de organizaciones no gubernamentales y sin fines de lucro que están presentes en la vida pública, expresan los intereses y valores de sus miembros y de otros, según consideraciones éticas, culturales, políticas, científicas, religiosas o filantrópicas. Por lo tanto, el término organizaciones de la sociedad civil abarca una gran variedad de instancias: grupos comunitarios, organizaciones no gubernamentales, sindicatos, grupos indígenas, instituciones de caridad, organizaciones religiosas, asociaciones profesionales y fundaciones. (p.28).

Tecnología

Foro Consultivo Científico y Tecnológico. (2012) se “Trata de un conjunto de conocimientos, formas, métodos, instrumentos y procedimientos, que permiten combinar los diferentes recursos y capacidades en los procesos productivos y organizativos para lograr que éstos sean los más eficientes” (p.9).

CAPITULO III

Hipótesis y variables

3.1 Variables de estudio

3.1.1 Definición conceptual (citar)

Liderazgo

Según Lussier y Achua (2010) el liderazgo “Es el proceso de influencia entre líderes y seguidores para lograr los objetivos organizacionales por medio del cambio. (p.6).

Gestión Administrativa

Según Ramírez, et al. (2017) la Gestión Administrativa es:

La puesta en práctica de cada uno de los procesos de la Administración; éstos son: la planificación, la organización, la dirección, la coordinación o interrelación y el control de actividades de la organización; en otras palabras, la toma de decisiones y acciones oportunas para el cumplimiento de los objetivos preestablecidos de la empresa y que se basan en los procesos. (p.8).

3.1.2 Definición operacional (matriz de Operacionalización)

Liderazgo

Para la base teórica de la variable de estudio 1 liderazgo se va a medir con una ficha de encuesta tipo escala Likert de 5 respuestas en tres dimensiones: Roles interpersonales con tres (3 ítems), roles informativos con tres (3 ítems), y roles de decisión con tres (3 ítems).

Gestión administrativa

Para la base teórica de la variable de estudio 2 gestión administrativa se va a medir con una ficha de encuesta tipo escala Likert de 5 respuestas en tres dimensiones: planeamiento con tres (3 ítems), organización con tres (3 ítems) y control con tres (3 ítems).

Matriz de operacionalización: Componentes de la variable Liderazgo en los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa

DEFINICION OPERACIONAL		ITEMS	ESCALA Y VALORES	NIVELES Y RANGO
DIMENSIONES	INDICADORES			
Roles interpersonales	Representante	1	Tipo de variable: numérica discreta	Nivel: ordinal Rango: 5-1 = 4
	Líder	2, 3		
	Enlace	4		
Roles informativos	Monitor	5 y 6	Valores: 1: nunca 2: muy pocas veces 3: algunas veces. 4: casi siempre. 5: siempre.	
	Difusor	7		
	Portavoz	8		
Roles de decisión	Emprendedor	9y 10		
	Gestor de problemas	11		
	Asignación de recursos	12		

Matriz de operacionalización: Componentes de la variable Gestión Administrativa en los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa

DEFINICION OPERACIONAL		ITEMS	ESCALA Y VALORES	NIVELES Y RANGO
DIMENSIONES	INDICADORES			
Planeación	Misión	13	Tipo de variable: numérica discreta Valores: 1: nunca 2: muy pocas veces 3: algunas veces. 4: casi siempre. 5: siempre.	Nivel: ordinal Rango: 5-1 = 4
	Visión	14		
	Objetivos	15		
	Metas	16		
Organización	Modelo organizacional	17		
	Organigrama	18		
	Manuales organizacionales	19		
	Condiciones organizacionales	20		
Control	Perspectivas racional del control	21		
	Perspectivas sicosocial del control	22		
	Perspectivas cultural del control	23		
	Perspectivas macro social del control	24		

3.2 Hipótesis

3.2.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre el liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública de los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa – 2020.

3.2.2 Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre los roles interpersonales del liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública de los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa – 2020.

Existe relación significativa entre los roles informativos del liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública de los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa – 2020.

Existe relación significativa entre los roles de decisión del liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública de los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa – 2020.

IV metodología de la investigación

4.1 Enfoque de investigación

La presente investigación se realizó con el enfoque cuantitativo debido a que se utilizó valores numéricos para estudiar las variables en estudio. Según Villegas, et al. (2019) sustenta que “Esta investigación se centra fundamentalmente en los aspectos observables y susceptibles de cuantificación de los fenómenos educativos, utiliza la metodología empírico analítica y se sirve de pruebas estadísticas para el análisis de datos” (p.4).

4.2 Tipo de investigación (según su finalidad)

Debido a su finalidad la investigación fue de tipo básica. Según Sánchez y Reyes (2015) la investigación básica “Es llamada también pura o fundamental, lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación no tiene objetivos prácticos específico.” (p. 36).

4.3 Método de investigación

El método investigación que se empleó fue el método Hipotético Deductivo. Según Bisquerra (como se citó en Valderrama, 2019, p.256) sostiene que a partir de la observación de casos particulares se puede plantear un problema, el cual puede remitir a una teoría a través de un proceso de inducción. Partiendo del marco teórico se formula una hipótesis mediante un razonamiento deductivo que; que luego, esta se intenta validar empíricamente. El ciclo completo se le conoce como proceso hipotético deductivo.

4.4 Alcance

El alcance que se realizó fue de alcance correlacional.

Según Hernández y Mendoza (2018) el alcance correlacional “Tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular”. (p.109).

4.5 Diseño de investigación

El diseño fue no experimental, de corte transversal correlacional.

Hernández y Mendoza (2018) estos diseños “Son útiles para establecer relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado; a veces,

únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causan efecto” (p.178).

4.6 Población, muestra, unidad de estudio

4.6.1 Población de estudio

La población objeto de estudio estuvo conformada por 38 funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa.

Tabla 1

Personal de funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa

Personal	Total
Funcionarios	38

Nota. Datos tomados de la Dirección general de Recursos Humanos (2021).

4.6.2 Muestra de estudio

El muestreo que se empleó fue censal el cual comprendió toda la población en estudio en vista que se requirió conocer el criterio de todos los participantes. (Hayes, 1999).

4.6.3 Unidad de estudio

La unidad de estudio estuvo constituida por los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa

4.7 Fuentes de información

Para el presente estudio se utilizó fuentes primarias como: Libros, artículos de revista en PDF, tesis y producción documental electrónica.

4.8 Técnicas e Instrumento de recolección de datos

4.8.1 Técnicas de recolección de datos

Observación

Se empleó la técnica de la observación directa. Según Bernal (2010) señala que la observación directa es “Aquella que permite obtener información directa y confiable,

siempre y cuando se haga mediante un procedimiento sistemático y muy controlado” (p.194).

Encuesta

Se aplicó a los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa. Según: Carrasco (2009) la encuesta se define “Como una técnica de investigación social para la indagación, explotación y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigativo” (p.314)

4.8.2 Instrumentos de recolección de datos

Para el presente estudio se elaboró un cuestionario estilo Likert, con 5 respuestas: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo y totalmente de acuerdo, El cuestionario fue constituido con 24 Ítems, dirigida a los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa.

4.9 Método de análisis de datos

El método de análisis de datos a aplicarse en el presente estudio consistió en:

Toma de decisiones respecto a los análisis a realizar (pruebas estadísticas)

Elaboración del programa de análisis

Ejecución del programa en computadora

Obtención de los análisis

Se aplicó el diseño no experimental de corte transversal correlacional, en la medida que se llevó a cabo la recolección de datos en un solo momento, en un tiempo único, para determinar la relación que existe entre el liderazgo y la gestión administrativa en la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa de acuerdo al detalle siguiente:

Correlacionales Causales:

Se recolectan datos y se describen variables, y su relación

(X₁-----Y₁)

Se recolectan datos y se describen variables, y su relación

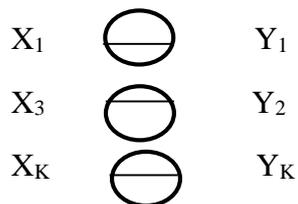
(X₂-----Y₂)

Se recolectan datos y se describen variables, y su relación

(X_k-----Y_k)

Tiempo Único:

El interés es la relación entre variables., Sea Correlación:



Con el fin de obtener los resultados de los datos recabados, se utilizará el programa estadístico llamado SPSS Versión 25, creando una base de datos con los 38 individuos de acuerdo a la muestra calculada, se aplicaron los procesos estadísticos de cálculo de los estadísticos: media, mediana, moda y varianza, análisis de fiabilidad de Alfa de Crombach, correlación de Pearson.

Para probar la hipótesis de la presente investigación en el ámbito de la estadística inferencial se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson (r), para proceder al análisis de correlación de las variables, previo a la estimación de las estadísticas descriptivas correspondientes considerados en los dos niveles de tratamiento de cada uno. Finalmente, la aproximación visual para explorar el grado de correlación entre las variables de las hipótesis es a través de un gráfico de dispersión o nube de puntos.

CAPÍTULO V

Resultados Estadísticos

5.1 Análisis descriptivo

VARIABLE: LIDERAZGO

		Estadísticos			
		1.1.- El líder a través del rol de representante cumple con deberes vinculados a aspectos sociales, legales, ceremoniales entre otros de la institución.	1.2.- El rol de líder implica el desempeño de las funciones administrativas para ejecutar de manera eficiente la unidad organizacional.	1.3.- El rol de líder viene a ser el vínculo del directivo con sus subordinados y su aptitud para motivarlos, dirigirlos, orientado a sus seguidores al logro de sus objetivos previstos.	1.4.- El rol de enlace implica el interaccionar con personal externo a la unidad organizacional a través de redes para obtener mayor información.
N	Válido	38	38	38	38
	Perdidos	0	0	0	0
Media		3,34	3,79	3,66	3,61
Mediana		3,00	4,00	4,00	4,00
Desviación estándar		1,179	1,038	1,202	1,324
Varianza		1,389	1,077	1,446	1,752
Asimetría		-,287	-,944	-,834	-,474
Error estándar de asimetría		,125	,125	,125	,125
Curtosis		-,808	,317	-,248	-1,031
Error estándar de curtosis		,248	,248	,248	,248
Percentiles	25	2,00	3,00	3,00	3,00
	50	3,00	4,00	4,00	4,00
	75	4,00	4,00	5,00	5,00

SPSS 25

Estadísticos					
		1.5.- El rol de monitor implica obtener información para posteriormente analizarla y así poder develar problemas para comprender acontecimientos externos de la unidad organizacional.	1.6.- El rol de monitor implica las búsqueda y obtención constante de información que logre algún tipo de beneficio en el presente o futuro.	1.7.- El rol de portavoz en aquel que provee información a personas extrañas a la unidad organizacional.	1.8.- El rol de portavoz es cuando la emisión de información se hace de manera pública normalmente al exterior de la organización.
N	Válido	38	38	38	38
	Perdidos	0	0	0	0
Media		3,69	3,64	3,33	4,00
Mediana		4,00	4,00	4,00	4,00
Desviación estándar		1,126	1,199	1,141	,934
Varianza		1,268	1,437	1,303	,872
Asimetría		-,818	-,486	-,462	-1,702
Error estándar de asimetría		,125	,125	,125	,125
Curtosis		-,101	-,747	-,618	3,414
Error estándar de curtosis		,248	,248	,248	,248
Percentiles	25	3,00	3,00	3,00	4,00
	50	4,00	4,00	4,00	4,00
	75	4,00	5,00	4,00	5,00

SPSS 25

Estadísticos					
		1.9.- El rol de emprendedor es cuando el líder está en la búsqueda de oportunidades y a la toma de iniciativas que impulse el cambio en la organización.	1.10.- El rol de emprendedor es cuando el líder innova e implementa las mejoras en la organización.	1.11.- El rol de quien asigna los recursos es cuando el líder resuelve los conflictos surgidos en los distintos niveles de la unidad organizacional.	1.12.- El rol de negociador es cuando el líder toma una posición determinada a la hora de negociar soluciones ante un determinado problema en la unidad organizacional.
N	Válido	38	38	38	38
	Perdidos	0	0	0	0
Media		4,12	3,92	3,91	3,19
Mediana		4,00	4,00	4,00	3,00
Desviación estándar		,915	,782	,886	1,283
Varianza		,837	,612	,786	1,646
Asimetría		-,671	-1,501	-1,092	-,325
Error estándar de asimetría		,125	,125	,125	,125
Curtosis		-,493	3,735	1,697	-,970
Error estándar de curtosis		,248	,248	,248	,248
Percentiles	25	3,00	4,00	4,00	2,00
	50	4,00	4,00	4,00	3,00
	75	5,00	4,00	4,00	4,00

SPSS 25

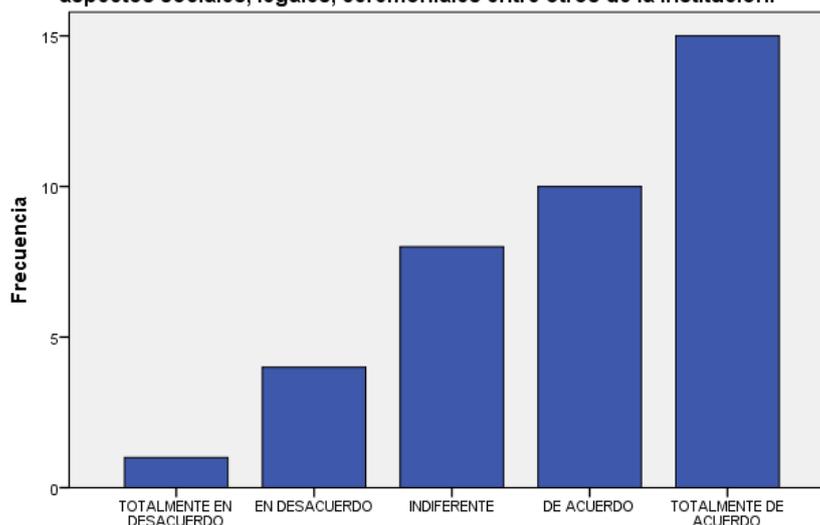
Tablas y gráficos estadísticos

1.1.- El líder a través del rol de representante cumple con deberes vinculados a aspectos sociales, legales, ceremoniales entre otros de la institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	2,6	2,6	2,6
	EN DESACUERDO	4	10,5	10,5	13,2
	INDIFERENTE	8	21,1	21,1	34,2
	DE ACUERDO	10	26,3	26,3	60,5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	15	39,5	39,5	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

SPSS 25

1.1.- El líder a través del rol de representante cumple con deberes vinculados a aspectos sociales, legales, ceremoniales entre otros de la institución.



1.1.- El líder a través del rol de representante cumple con deberes vinculados a aspectos sociales, legales, ceremoniales entre otros de la institución.

SPSS 25

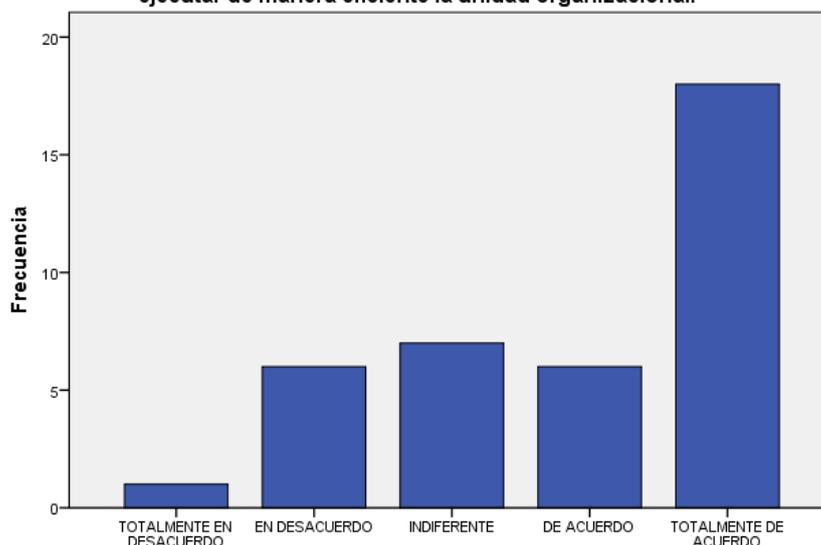
Interpretación. - Del ítem propuesto: El líder a través del rol de representante cumple con deberes vinculados a aspectos sociales, legales, ceremoniales entre otros de la institución. Se puede apreciar un porcentaje **39,5%** en la alternativa **TOTALMENTE DE ACUERDO**, en contraste tiene un porcentaje de **2,6%** en la alternativa **TOTALMENTE EN DE DESACUERDO**.

1.2.- El rol de líder implica el desempeño de las funciones administrativas para ejecutar de manera eficiente la unidad organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V álido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	2,6	2,6	2,6
	EN DESACUERDO	6	15,8	15,8	18,4
	INDIFERENTE	7	18,4	18,4	36,8
	DE ACUERDO	6	15,8	15,8	52,6
	TOTALMENTE DE ACUERDO	18	47,4	47,4	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

SPSS 25

1.2.- El rol de líder implica el desempeño de las funciones administrativas para ejecutar de manera eficiente la unidad organizacional.



1.2.- El rol de líder implica el desempeño de las funciones administrativas para ejecutar de manera eficiente la unidad organizacional.

SPSS 25

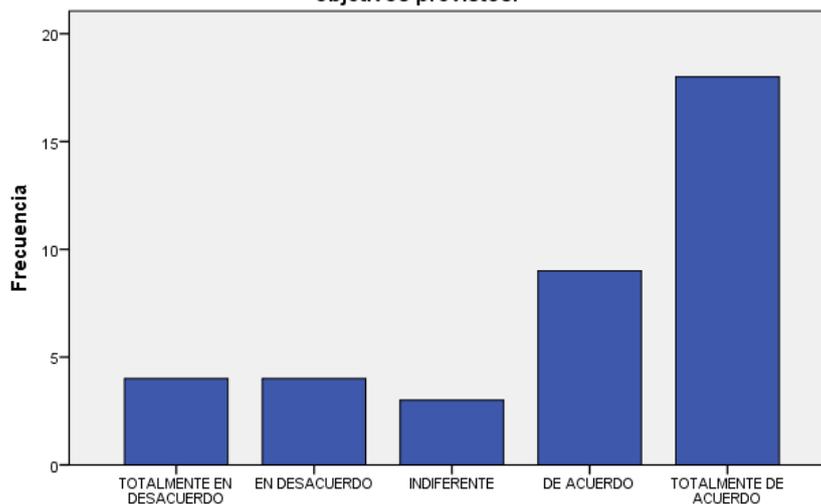
Interpretación. - Del ítem propuesto: El rol de líder implica el desempeño de las funciones administrativas para ejecutar de manera eficiente la unidad organizacional. Se puede apreciar un porcentaje **47,4%** en la alternativa **TOTALMENTE DE ACUERDO**, en contraste tiene un porcentaje de **2,6%** en la alternativa **TOTALMENTE EN DE DESACUERDO**.

1.3.- El rol de líder viene a ser el vínculo del directivo con sus subordinados y su aptitud para motivarlos, dirigirlos, orientado a sus seguidores al logro de sus objetivos previstos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	4	10,5	10,5	10,5
	EN DESACUERDO	4	10,5	10,5	21,1
	INDIFERENTE	3	7,9	7,9	28,9
	DE ACUERDO	9	23,7	23,7	52,6
	TOTALMENTE DE ACUERDO	18	47,4	47,4	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

SPSS 25

1.3.- El rol de líder viene a ser el vínculo del directivo con sus subordinados y su aptitud para motivarlos, dirigirlos, orientado a sus seguidores al logro de sus objetivos previstos.



1.3.- El rol de líder viene a ser el vínculo del directivo con sus subordinados y su aptitud para motivarlos, dirigirlos, orientado a sus seguidores al logro de sus objetivos previstos.

SPSS 25

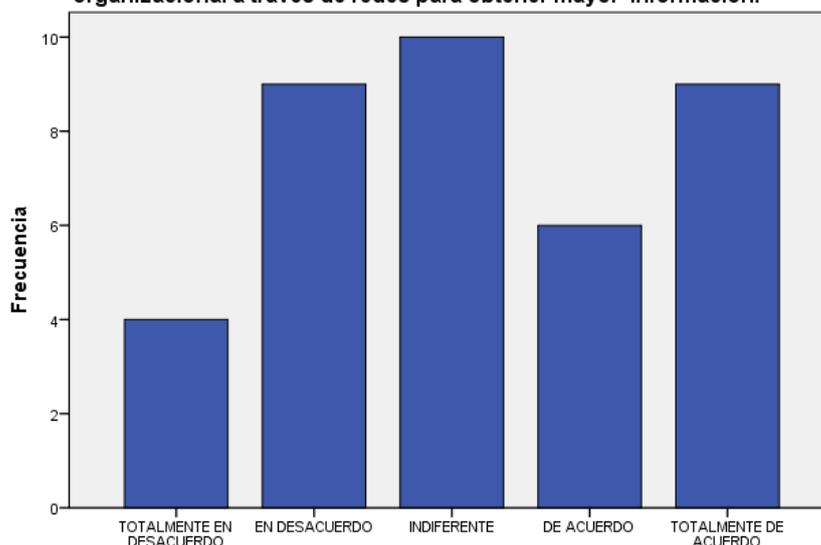
Interpretación. - Del ítem propuesto: El rol de líder viene a ser el vínculo del directivo con sus subordinados y su aptitud para motivarlos, dirigirlos, orientado a sus seguidores al logro de sus objetivos previstos. Se puede apreciar un porcentaje **47,4%** en la alternativa **TOTALMENTE DE ACUERDO**, en contraste tiene un porcentaje de **7,9%** en la alternativa **INDIFERENTE**.

1.4.- El rol de enlace implica el interaccionar con personal externo a la unidad organizacional a través de redes para obtener mayor información.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	4	10,5	10,5	10,5
	EN DESACUERDO	9	23,7	23,7	34,2
	INDIFERENTE	10	26,3	26,3	60,5
	DE ACUERDO	6	15,8	15,8	76,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	9	23,7	23,7	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

SPSS 25

1.4.- El rol de enlace implica el interaccionar con personal externo a la unidad organizacional a través de redes para obtener mayor información.



1.4.- El rol de enlace implica el interaccionar con personal externo a la unidad organizacional a través de redes para obtener mayor información.

SPSS 25

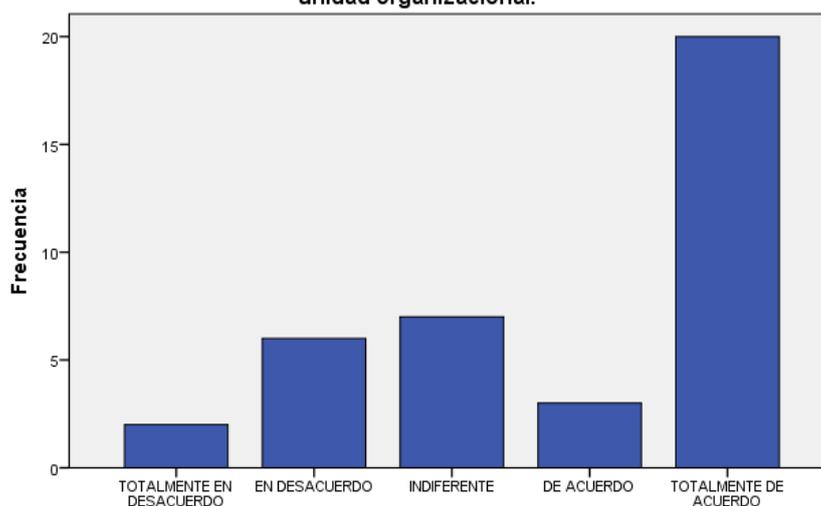
Interpretación. - Del ítem propuesto: El rol de enlace implica el interaccionar con personal externo a la unidad organizacional a través de redes para obtener mayor información. Se puede apreciar un porcentaje **26,3%** en la alternativa **INDIFERENTE**, en contraste tiene un porcentaje de **10,5%** en la alternativa **TOTALMENTE EN DESACUERDO**.

1.5.- El rol de monitor implica obtener información para posteriormente analizarla y así poder develar problemas para comprender acontecimientos externos de la unidad organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	5,3	5,3	5,3
	EN DESACUERDO	6	15,8	15,8	21,1
	INDIFERENTE	7	18,4	18,4	39,5
	DE ACUERDO	3	7,9	7,9	47,4
	TOTALMENTE DE ACUERDO	20	52,6	52,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

SPSS 25

1.5.- El rol de monitor implica obtener información para posteriormente analizarla y así poder develar problemas para comprender acontecimientos externo de la unidad organizacional.



1.5.- El rol de monitor implica obtener información para posteriormente analizarla y así poder develar problemas para comprender acontecimientos externo de la unidad organizacional.

SPSS 25

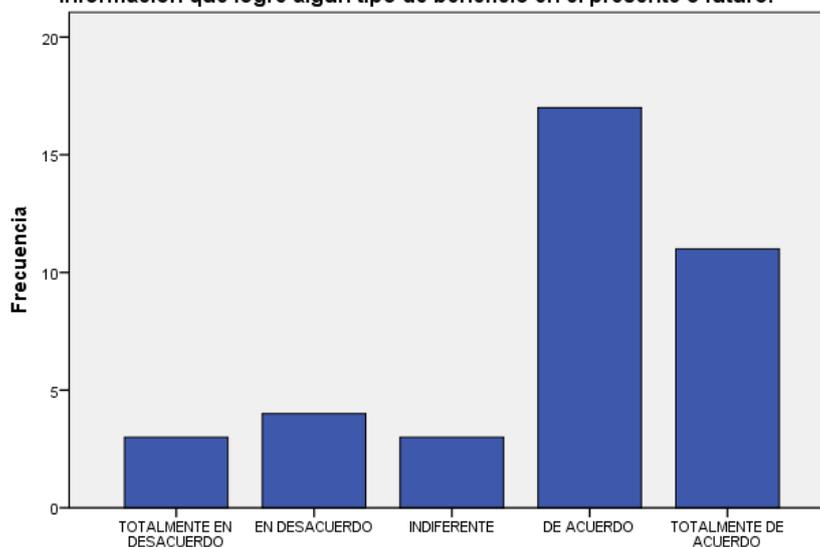
Interpretación. - Del ítem propuesto: El rol de monitor implica obtener información para posteriormente analizarla y así poder develar problemas para comprender acontecimientos externos de la unidad organizacional. Se puede apreciar un porcentaje **52,6%** en la alternativa **TOTALMENTE DE ACUERDO**, en contraste tiene un porcentaje de **5,3%** en la alternativa **TOTALMENTE EN DESACUERDO**.

1.6.- El rol de monitor implica las búsqueda y obtención constante de información que logre algún tipo de beneficio en el presente o futuro.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	7,9	7,9	7,9
	EN DESACUERDO	4	10,5	10,5	18,4
	INDIFERENTE	3	7,9	7,9	26,3
	DE ACUERDO	17	44,7	44,7	71,1
	TOTALMENTE DE ACUERDO	11	28,9	28,9	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

SPSS 25

1.6.- El rol de monitor implica las búsqueda y obtención constante de información que logre algún tipo de beneficio en el presente o futuro.



1.6.- El rol de monitor implica las búsqueda y obtención constante de información que logre algún tipo de beneficio en el presente o futuro.

SPSS 25

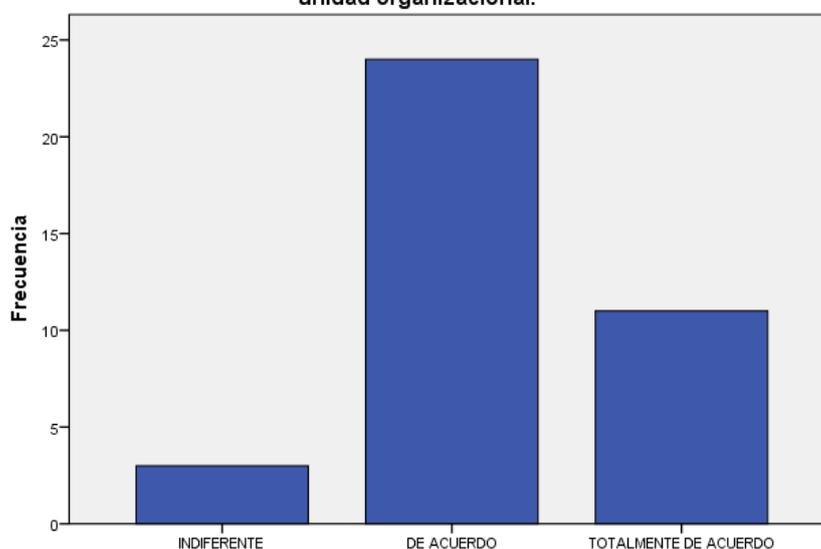
Interpretación. - Del ítem propuesto: El rol de monitor implica las búsquedas y obtención constante de información que logre algún tipo de beneficio en el presente o futuro. Se puede apreciar un porcentaje **44,7%** en la alternativa **DE ACUERDO**, en contraste tiene un porcentaje de **7,9%** en la alternativa **TOTALMENTE EN DESACUERDO**.

1.7.- El rol de portavoz en aquel que provee información a personas extrañas a la unidad organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDIFERENTE	3	7,9	7,9	7,9
	DE ACUERDO	24	63,2	63,2	71,1
	TOTALMENTE DE ACUERDO	11	28,9	28,9	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

SPSS 25

1.7.- El rol de portavoz en aquel que provee información a personas extrañas a la unidad organizacional.



1.7.- El rol de portavoz en aquel que provee información a personas extrañas a la unidad organizacional.

SPSS 25

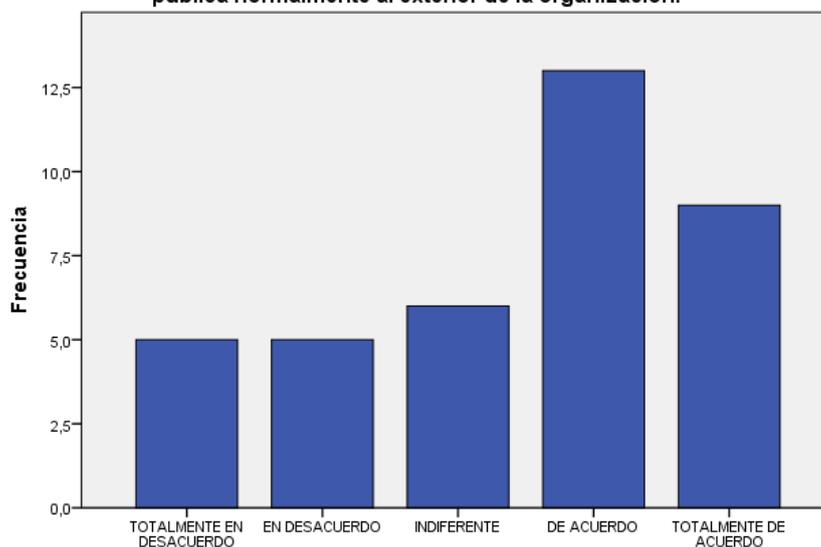
Interpretación. - Del ítem propuesto: El rol de portavoz en aquel que provee información a personas extrañas a la unidad organizacional. Se puede apreciar un porcentaje **63,2%** en la alternativa **DE ACUERDO**, en contraste tiene un porcentaje de **7,9%** en la alternativa **INDIFERENTE**.

1.8.- El rol de portavoz es cuando la emisión de información se hace de manera pública normalmente al exterior de la organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	5	13,2	13,2	13,2
	EN DESACUERDO	5	13,2	13,2	26,3
	INDIFERENTE	6	15,8	15,8	42,1
	DE ACUERDO	13	34,2	34,2	76,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	9	23,7	23,7	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

SPSS 25

1.8.- El rol de portavoz es cuando la emisión de información se hace de manera pública normalmente al exterior de la organización.



1.8.- El rol de portavoz es cuando la emisión de información se hace de manera pública normalmente al exterior de la organización.

SPSS 25

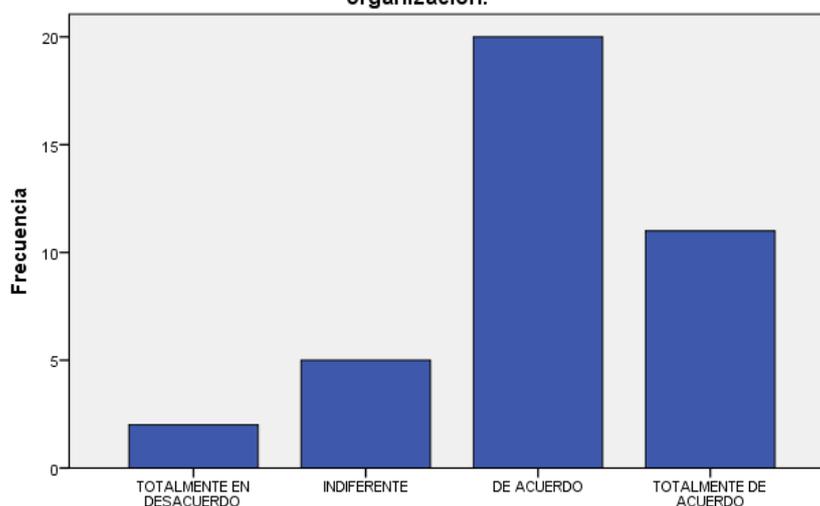
Interpretación. - Del ítem propuesto: El rol de portavoz es cuando la emisión de información se hace de manera pública normalmente al exterior de la organización. Se puede apreciar un porcentaje **34,2%** en la alternativa **DE ACUERDO**, en contraste tiene un porcentaje de **13,2%** en la alternativa **TOTALMENTE EN DESACUERDO**.

1.9.- El rol de emprendedor es cuando el líder está en la búsqueda de oportunidades y a la toma de iniciativas que impulse el cambio en la organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	5,3	5,3	5,3
	INDIFERENTE	5	13,2	13,2	18,4
	DE ACUERDO	20	52,6	52,6	71,1
	TOTALMENTE DE ACUERDO	11	28,9	28,9	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

SPSS 25

1.9.- El rol de emprendedor es cuando el líder está en la búsqueda de oportunidades y a la toma de iniciativas que impulse el cambio en la organización.



1.9.- El rol de emprendedor es cuando el líder está en la búsqueda de oportunidades y a la toma de iniciativas que impulse el cambio en la organización.

SPSS 25

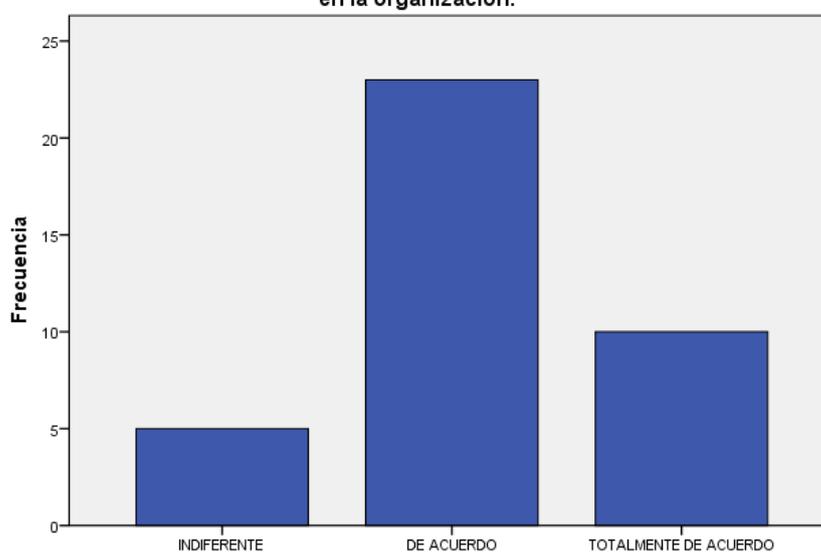
Interpretación. - Del ítem propuesto: El rol de emprendedor es cuando el líder está en la búsqueda de oportunidades y a la toma de iniciativas que impulse el cambio en la organización. Se puede apreciar un porcentaje **52,6%** en la alternativa **DE ACUERDO**, en contraste tiene un porcentaje de **5,3%** en la alternativa **TOTALMENTE EN DESACUERDO**.

1.10.- El rol de emprendedor es cuando el líder innova e implementa las mejoras en la organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDIFERENTE	5	13,2	13,2	13,2
	DE ACUERDO	23	60,5	60,5	73,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	10	26,3	26,3	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

SPSS 25

1.10.- El rol de emprendedor es cuando el líder innova e implementa las mejoras en la organización.



1.10.- El rol de emprendedor es cuando el líder innova e implementa las mejoras en la organización.

SPSS 25

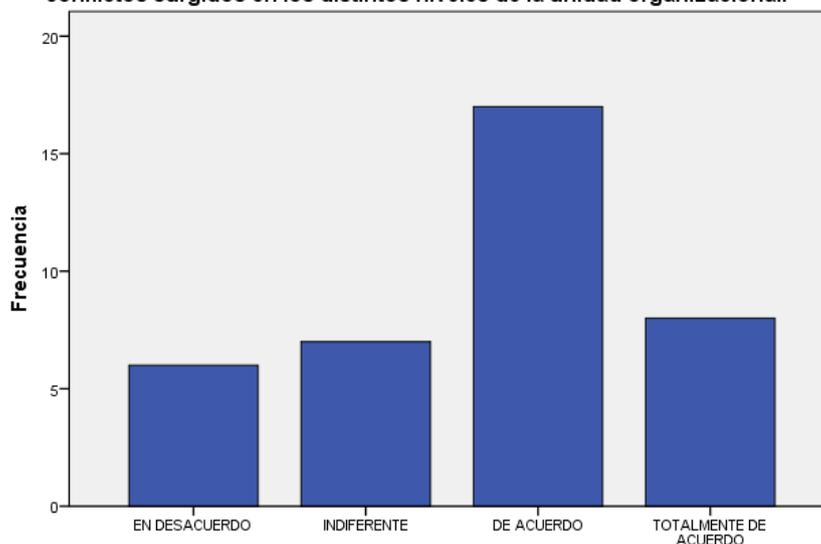
Interpretación. - Del ítem propuesto: El rol de emprendedor es cuando el líder innova e implementa las mejoras en la organización. Se puede apreciar un porcentaje **60,5%** en la alternativa **DE ACUERDO**, en contraste tiene un porcentaje de **13,2%** en la alternativa **INDIFERENTE**.

1.11.- El rol de quien asigna los recursos es cuando el líder resuelve los conflictos surgidos en los distintos niveles de la unidad organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	6	15,8	15,8	15,8
	INDIFERENTE	7	18,4	18,4	34,2
	DE ACUERDO	17	44,7	44,7	78,9
	TOTALMENTE DE ACUERDO	8	21,1	21,1	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

SPSS 25

1.11.- El rol de quien asigna los recursos es cuando el líder resuelve los conflictos surgidos en los distintos niveles de la unidad organizacional.



1.11.- El rol de quien asigna los recursos es cuando el líder resuelve los conflictos surgidos en los distintos niveles de la unidad organizacional.

SPSS 25

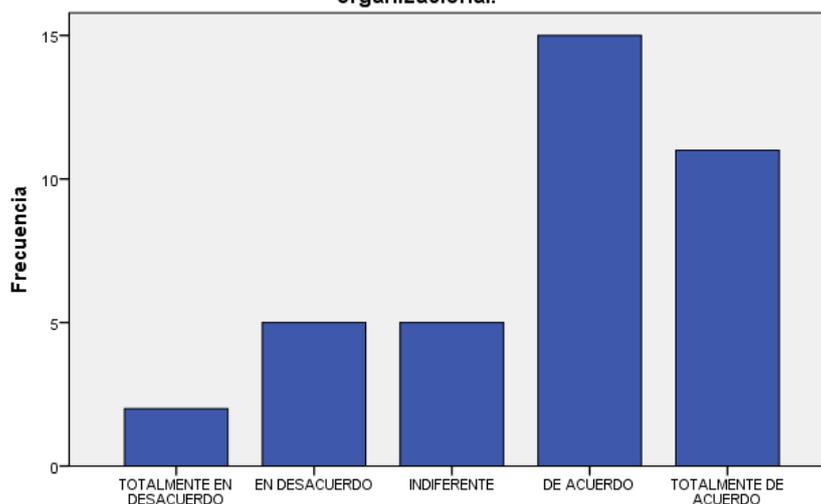
Interpretación. - Del ítem propuesto: El rol de quien asigna los recursos es cuando el líder resuelve los conflictos surgidos en los distintos niveles de la unidad organizacional. Se puede apreciar un porcentaje **44,7%** en la alternativa **DE ACUERDO**, en contraste tiene un porcentaje de **15,8%** en la alternativa **EN DESACUERDO**.

1.12.- El rol de negociador es cuando el líder toma una posición determinada a la hora de negociar soluciones ante un determinado problema en la unidad organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	5,3	5,3	5,3
	EN DESACUERDO	5	13,2	13,2	18,4
	INDIFERENTE	5	13,2	13,2	31,6
	DE ACUERDO	15	39,5	39,5	71,1
	TOTALMENTE DE ACUERDO	11	28,9	28,9	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

SPSS 25

1.12.- El rol de negociador es cuando el líder toma una posición determinada a la hora de negociar soluciones ante un determinado problema en la unidad organizacional.



1.12.- El rol de negociador es cuando el líder toma una posición determinada a la hora de negociar soluciones ante un determinado problema en la unidad organizacional.

SPSS 25

Interpretación. - Del ítem propuesto: El rol de negociador es cuando el líder toma una posición determinada a la hora de negociar soluciones ante un determinado problema en la unidad organizacional. Se puede apreciar un porcentaje **39,5%** en la alternativa **DE ACUERDO**, en contraste tiene un porcentaje de **5,3%** en la alternativa **TOTALMENTE EN DESACUERDO**.

VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estadísticos					
		2.1.- Conoce Ud., la misión de la Dirección GI de Adm. del M de Defensa y estima que se sustenta en base a valores y principios que le dan identidad propia y con la cual se siente comprometido.	2.2.- La visión de la Dirección General de Administración del M de Defensa y estima que es la imagen de cómo nos veremos en un futuro permitiéndonos y que nos permite proponer un futuro deseable claro y motivador.	2.3.- Los objetivos son lo que se espera lograr con respecto a la misión y visión en un plazo determinado dentro de un sistema de indicadores que puedan estimar su observancia.	2.4.- En la Dirección General de Administración del M. de Defensa, las estrategias para alcanzar las metas del proceso administrativo se tienen en consideración los cambios y demandas que impone el entorno.
N	Válido	38	38	38	38
	Perdidos	0	0	0	0
Media		4,39	3,63	3,63	4,21
Mediana		4,00	4,00	4,00	4,00
Desviación estándar		,595	1,651	1,076	,577
Varianza		,353	2,725	1,158	,333
Asimetría		-,384	-,816	-1,116	-,020
Error estándar de asimetría		,383	,383	,383	,383
Curtosis		-,636	-1,096	1,022	-,172
Error estándar de curtosis		,750	,750	,750	,750
Percentiles	25	4,00	1,75	3,00	4,00
	50	4,00	4,00	4,00	4,00
	75	5,00	5,00	4,00	5,00

SPSS 25

Estadísticos

		2.5.- El modelo organizacional de la D G de Adm del M de Defensa, ha sido enunciada bajo su marco de trabajo, líneas de autoridad, comunicaciones, y la consignación de recursos.	2.6.- El organigrama de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, tiene en consideración la estructura organizacional, que se formuló a través de información de las direcciones que la conforman.	2.7.- El manual organizacional de la D G de Adm del M de Defensa, detalla la estructura de funciones y departamentos, las tareas específicas y la autoridad asignada de cada uno de sus miembros.	2.8.- La estrategia, el ambiente, la tecnología y la cultura organizacional son los factores que influyeron para la formulación del diseño organizacional en la D G de Adm del M de Defensa.
N	Válido	38	38	38	38
	Perdidos	0	0	0	0
Media		3,53	4,89	4,26	2,29
Mediana		4,00	5,00	4,00	2,00
Desviación estándar		1,484	,311	,685	1,088
Varianza		2,202	,097	,469	1,184
Asimetría		-,735	-2,679	-,391	,443
Error estándar de asimetría		,383	,383	,383	,383
Curtosis		-,907	5,464	-,773	-1,049
Error estándar de curtosis		,750	,750	,750	,750
Percentiles	25	2,00	5,00	4,00	1,00
	50	4,00	5,00	4,00	2,00
	75	5,00	5,00	5,00	3,00

SPSS 25

Estadísticos					
		2.9.- La perspectiva racional del control en la D G de Adm del M de Defensa, trata sobre la objetividad y la exactitud absoluta empleando para ello sistemas lineales.	2.10.- La perspectiva psicosocial en la D G de Adm del M de Defensa, considera que las personas deben integrarse entre ellas, instituyendo puentes de convergencia que faculte interrelacionarse y controlarse un	2.11.- La perspectiva cultural del control en la D G de Adm del M de Defensa, contempla una eficiente cultura organizacional que une a su personal y le da identidad corporativa.	2.12.- La Ud. perspectiva macro social del control la D G de Adm del M de Defensa, contempla un nivel de control más amplio debido a la existencia en la sociedad de amenazas y oportunidades de carácter económico, so
N	Válido	38	38	38	38
	Perdidos	0	0	0	0
Media		3,18	2,97	3,50	3,47
Mediana		3,00	3,00	3,50	3,50
Desviación estándar		1,353	1,325	1,247	1,224
Varianza		1,830	1,756	1,554	1,499
Asimetría		-,077	,418	-,265	-,262
Error estándar de asimetría		,383	,383	,383	,383
Curtosis		-1,095	-,947	-1,017	-,949
Error estándar de curtosis		,750	,750	,750	,750
Percentiles	25	2,00	2,00	2,75	2,75
	50	3,00	3,00	3,50	3,50
	75	4,25	4,25	5,00	5,00

SPSS 25

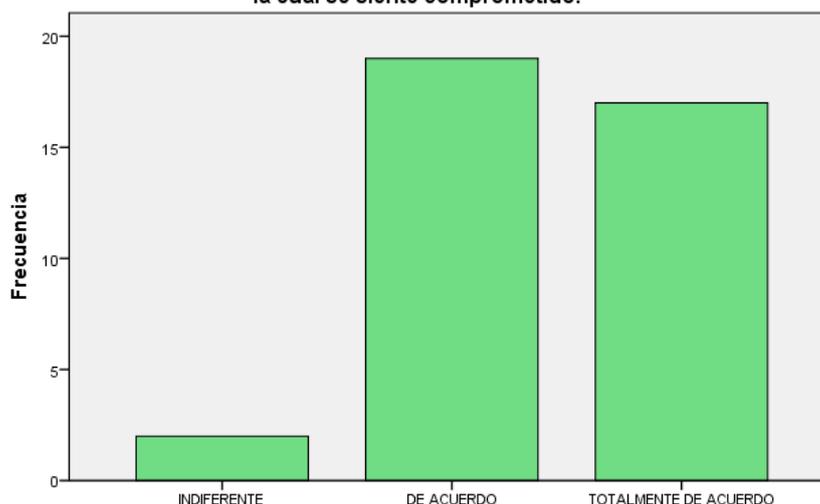
Tablas y gráficos estadísticos

2.1.- Conoce Ud., la misión de la Dirección GI de Adm. del M de Defensa y estima que se sustenta en base a valores y principios que le dan identidad propia y con la cual se siente comprometido.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDIFERENTE	2	5,3	5,3	5,3
	DE ACUERDO	19	50,0	50,0	55,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	17	44,7	44,7	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

SPSS 25

2.1.- Conoce Ud., la misión de la Dirección GI de Adm. del M de Defensa y estima que se sustenta en base a valores y principios que le dan identidad propia y con la cual se siente comprometido.



2.1.- Conoce Ud., la misión de la Dirección GI de Adm. del M de Defensa y estima que se sustenta en base a valores y principios que le dan identidad propia y con la cual se siente comprometido.

SPSS 25

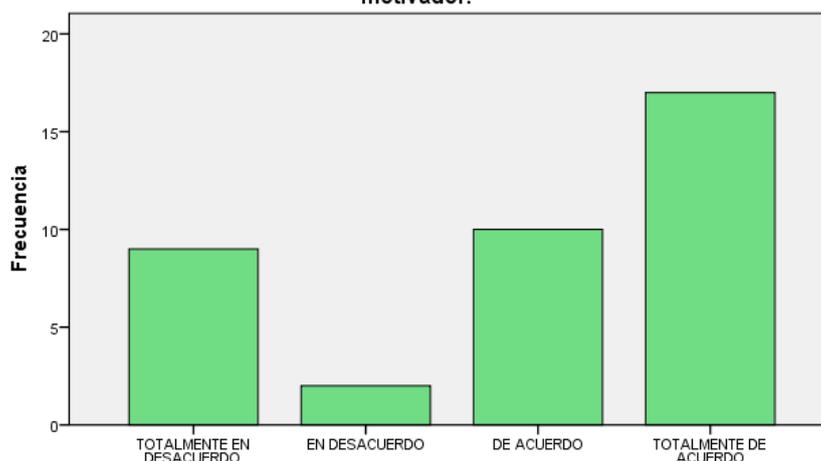
Interpretación. - Del ítem propuesto: Conoce Ud., la misión de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa y estima que se sustenta en base a valores y principios que le dan identidad propia y con la cual se siente comprometido. Se puede apreciar un porcentaje **50%** en la alternativa **DE ACUERDO**, en contraste tiene un porcentaje de **5,3%** en la alternativa **INDIFERENTE**.

2.2.- La visión de la Dirección General de Administración del M de Defensa y estima que es la imagen de cómo nos veremos en un futuro permitiéndonos y que nos permite proponer un futuro deseable claro y motivador.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	9	23,7	23,7	23,7
	EN DESACUERDO	2	5,3	5,3	28,9
	DE ACUERDO	10	26,3	26,3	55,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	17	44,7	44,7	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

SPSS 25

2.2.- Ud., conoce la visión de la Dirección General de Administración del M de Defensa y estima que es la imagen de cómo nos veremos en un futuro permitiéndonos y que nos permite proponer un futuro deseable claro y motivador.



2.2.- Ud., conoce la visión de la Dirección General de Administración del M de Defensa y estima que es la imagen de cómo nos veremos en un futuro permitiéndonos y que nos permite proponer un futuro deseable claro y motivador.

SPSS 25

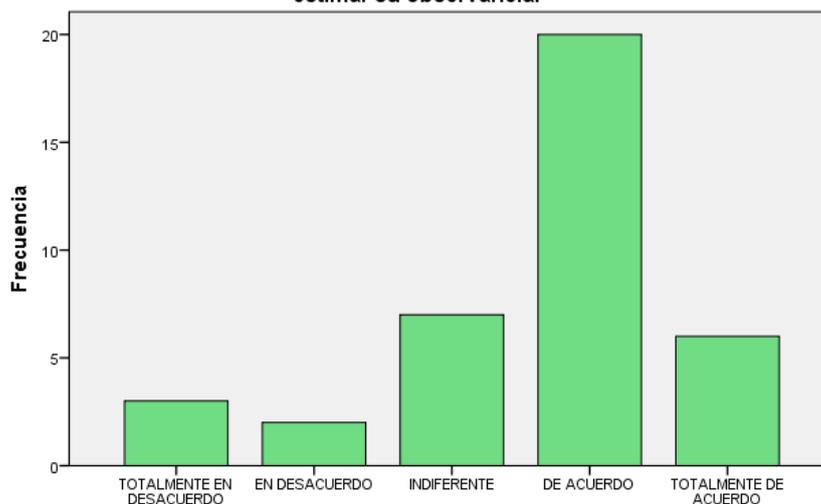
Interpretación. - Del ítem propuesto: Ud., conoce la visión de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa y estima que es la imagen de cómo nos veremos en un futuro permitiéndonos y que nos permite proponer un futuro deseable claro y motivador. Se puede apreciar un porcentaje **44,7%** en la alternativa **TOTALMENTE DE ACUERDO**, en contraste tiene un porcentaje de **5,3%** en la alternativa **EN DESACUERDO**.

2.3.- Los objetivos son lo que se espera lograr con respecto a la misión y visión en un plazo determinado dentro de un sistema de indicadores que puedan estimar su observancia.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	7,9	7,9	7,9
	EN DESACUERDO	2	5,3	5,3	13,2
	INDIFERENTE	7	18,4	18,4	31,6
	DE ACUERDO	20	52,6	52,6	84,2
	TOTALMENTE DE ACUERDO	6	15,8	15,8	100,0
	Total		38	100,0	100,0

SPSS 25

2.3.- Los objetivos son lo que se espera lograr con respecto a la misión y visión en un plazo determinado dentro de un sistema de indicadores que puedan estimar su observancia.



2.3.- Los objetivos son lo que se espera lograr con respecto a la misión y visión en un plazo determinado dentro de un sistema de indicadores que puedan estimar su observancia.

SPSS 25

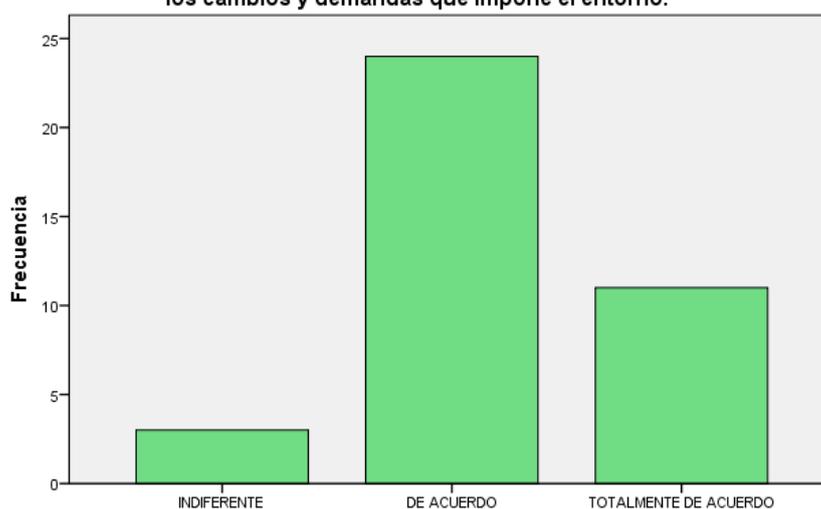
Interpretación. - Del ítem propuesto: Los objetivos son lo que se espera lograr con respecto a la misión y visión en un plazo determinado dentro de un sistema de indicadores que puedan estimar su observancia. Se puede apreciar un porcentaje **52,6%** en la alternativa **DE ACUERDO**, en contraste tiene un porcentaje de **5,3%** en la alternativa **EN DESACUERDO**.

2.4.- En la Dirección General de Administración del M. de Defensa, las estrategias para alcanzar las metas del proceso administrativo se tienen en consideración los cambios y demandas que impone el entorno.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDIFERENTE	3	7,9	7,9	7,9
	DE ACUERDO	24	63,2	63,2	71,1
	TOTALMENTE DE ACUERDO	11	28,9	28,9	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

SPSS 25

2.4.- En la Dirección General de Administración del M. de Defensa, las estrategias para alcanzar las metas del proceso administrativo se tienen en consideración los cambios y demandas que impone el entorno.



2.4.- En la Dirección General de Administración del M. de Defensa, las estrategias para alcanzar las metas del proceso administrativo se tienen en consideración los cambios y demandas que impone el entorno.

SPSS 25

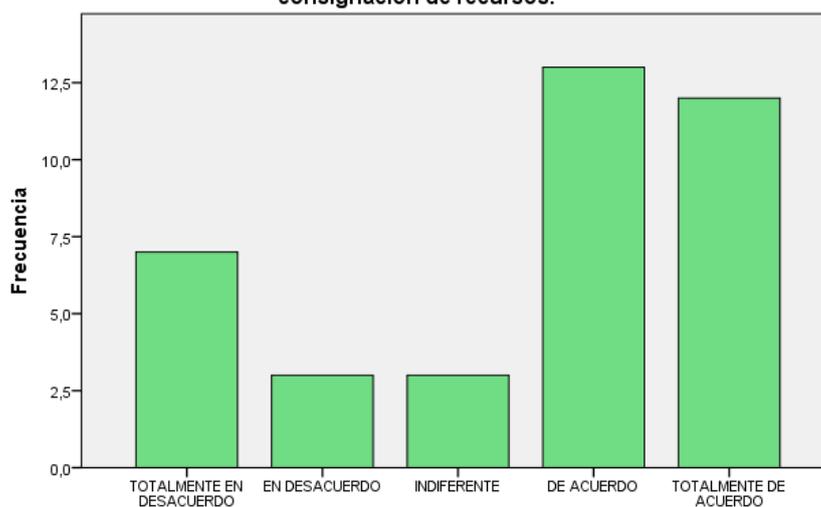
Interpretación. - Del ítem propuesto: En la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, las estrategias para alcanzar las metas del proceso administrativo se tienen en consideración los cambios y demandas que impone el entorno. Se puede apreciar un porcentaje **63,2%** en la alternativa **DE ACUERDO**, en contraste tiene un porcentaje de **7,9%** en la alternativa **INDIFERENTE**.

2.5.- El modelo organizacional de la D G de Adm del M de Defensa, ha sido enunciada bajo su marco de trabajo, líneas de autoridad, comunicaciones, y la consignación de recursos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	7	18,4	18,4	18,4
	EN DESACUERDO	3	7,9	7,9	26,3
	INDIFERENTE	3	7,9	7,9	34,2
	DE ACUERDO	13	34,2	34,2	68,4
	TOTALMENTE DE ACUERDO	12	31,6	31,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

SPSS 25

2.5.- El modelo organizacional de la D G de Adm del M de Defensa, ha sido enunciada bajo su marco de trabajo, líneas de autoridad, comunicaciones, y la consignación de recursos.



2.5.- El modelo organizacional de la D G de Adm del M de Defensa, ha sido enunciada bajo su marco de trabajo, líneas de autoridad, comunicaciones, y la consignación de recursos.

SPSS 25

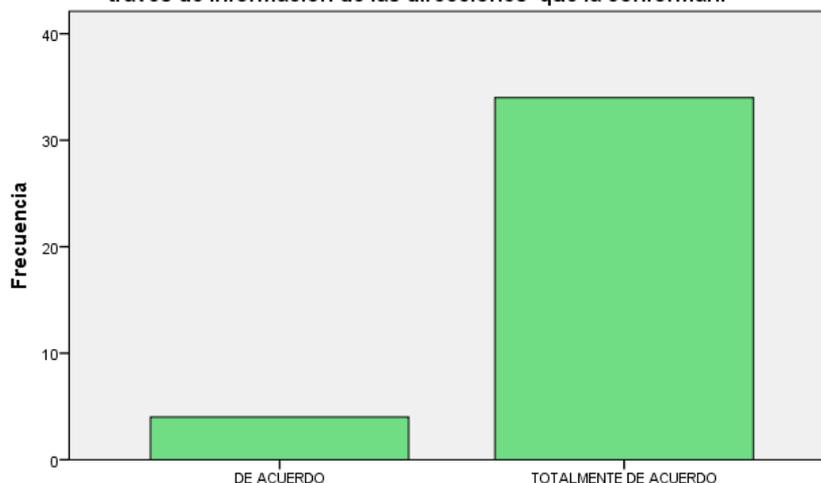
Interpretación. - Del ítem propuesto: El modelo organizacional de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, ha sido enunciada bajo su marco de trabajo, líneas de autoridad, comunicaciones, y la consignación de recursos. Se puede apreciar un porcentaje **34,2%** en la alternativa **DE ACUERDO**, en contraste tiene un porcentaje de **7,9%** en la alternativa **INDIFERENTE**.

2.6.- El organigrama de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, tiene en consideración la estructura organizacional, que se formuló a través de información de las direcciones que la conforman.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DE ACUERDO	4	10,5	10,5	10,5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	34	89,5	89,5	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

SPSS 25

2.6.- El organigrama de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, tiene en consideración la estructura organizacional, que se formuló a través de información de las direcciones que la conforman.



2.6.- El organigrama de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, tiene en consideración la estructura organizacional, que se formuló a través de información de las direcciones que la conforman.

SPSS 25

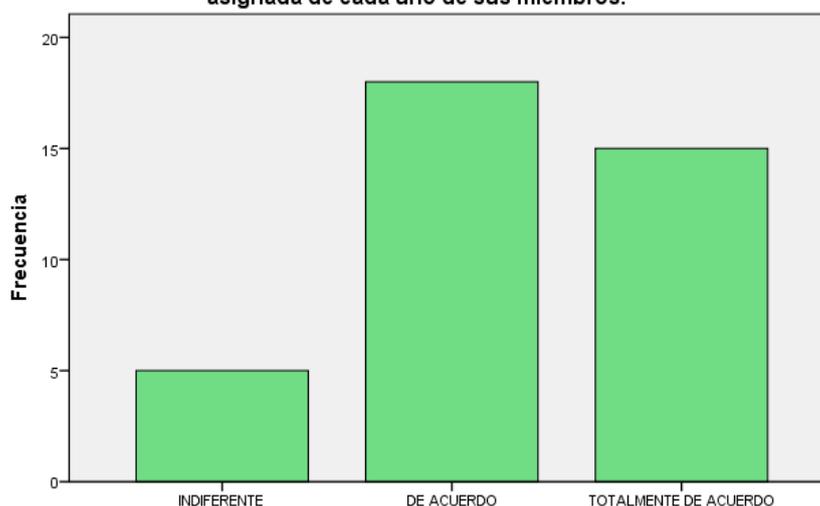
Interpretación. - Del ítem propuesto: El organigrama de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, tiene en consideración la estructura organizacional, que se formuló a través de información de las direcciones que la conforman. Se puede apreciar un porcentaje **89,5%** en la alternativa **TOTALMENTE DE ACUERDO**, en contraste tiene un porcentaje de **10,5%** en la alternativa **DE ACUERDO**.

2.7.- El manual organizacional de la D G de Adm del M de Defensa, detalla la estructura de funciones y departamentos, las tareas específicas y la autoridad asignada de cada uno de sus miembros.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDIFERENTE	5	13,2	13,2	13,2
	DE ACUERDO	18	47,4	47,4	60,5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	15	39,5	39,5	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

SPSS 25

2.7.- El manual organizacional de la D G de Adm del M de Defensa, detalla la estructura de funciones y departamentos, las tareas específicas y la autoridad asignada de cada uno de sus miembros.



2.7.- El manual organizacional de la D G de Adm del M de Defensa, detalla la estructura de funciones y departamentos, las tareas específicas y la autoridad asignada de cada uno de sus miembros.

SPSS 25

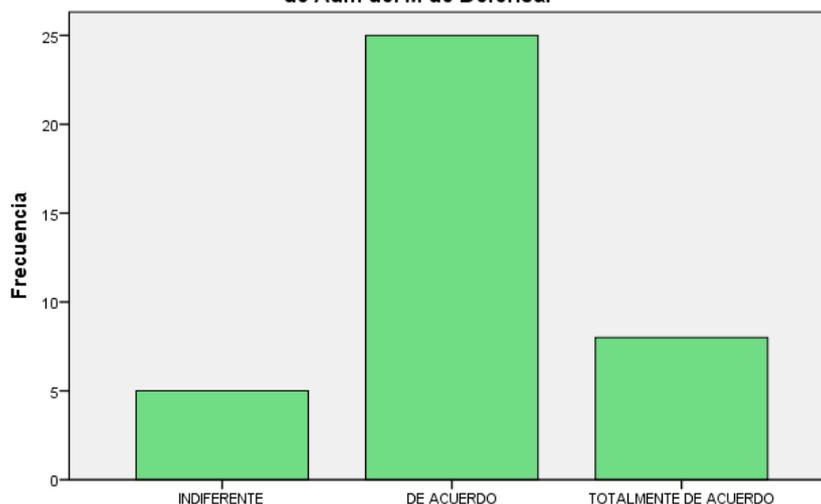
Interpretación. - Del ítem propuesto: El manual organizacional de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, detalla la estructura de funciones y departamentos, las tareas específicas y la autoridad asignada de cada uno de sus miembros. Se puede apreciar un porcentaje **47,4%** en la alternativa **DE ACUERDO**, en contraste tiene un porcentaje de **13,2%** en la alternativa **INDIFERENTE**.

2.8.- La estrategia, el ambiente, la tecnología y la cultura organizacional son los factores que influyeron para la formulación del diseño organizacional en la D G de Adm del M de Defensa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDIFERENTE	5	13,2	13,2	13,2
	DE ACUERDO	25	65,8	65,8	78,9
	TOTALMENTE DE ACUERDO	8	21,1	21,1	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

SPSS 25

2.8.- La estrategia, el ambiente, la tecnología y la cultura organizacional son los factores que influyeron para la formulación del diseño organizacional en la D G de Adm del M de Defensa.



2.8.- La estrategia, el ambiente, la tecnología y la cultura organizacional son los factores que influyeron para la formulación del diseño organizacional en la D G de Adm del M de Defensa.

SPSS 25

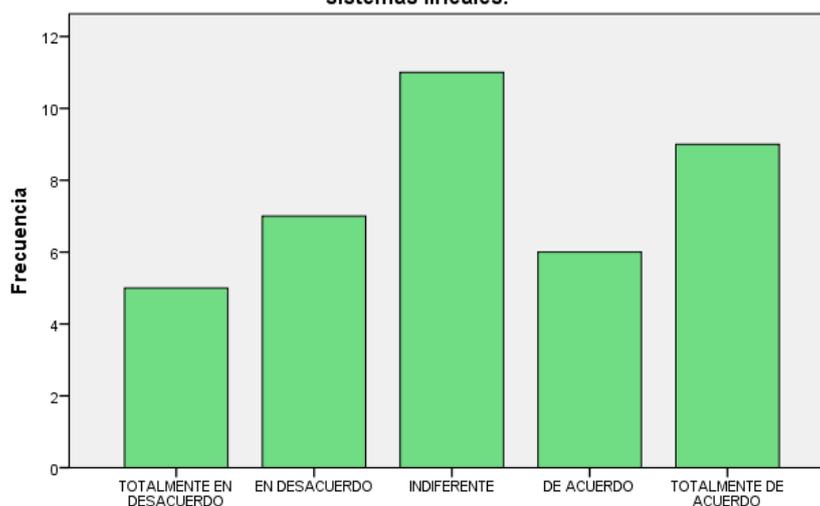
Interpretación. - Del ítem propuesto: La estrategia, el ambiente, la tecnología y la cultura organizacional son los factores que influyeron para la formulación del diseño organizacional en la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa. Se puede apreciar un porcentaje **65,8%** en la alternativa **DE ACUERDO**, en contraste tiene un porcentaje de **13,2%** en la alternativa **INDIFERENTE**.

2.9.- La perspectiva racional del control en la D G de Adm del M de Defensa, trata sobre la objetividad y la exactitud absoluta empleando para ello sistemas lineales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	5	13,2	13,2	13,2
	EN DESACUERDO	7	18,4	18,4	31,6
	INDIFERENTE	11	28,9	28,9	60,5
	DE ACUERDO	6	15,8	15,8	76,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	9	23,7	23,7	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

SPSS 25

2.9.- Ud., considera que la perspectiva racional del control en la D G de Adm del M de Defensa, trata sobre la objetividad y la exactitud absoluta empleando para ello sistemas lineales.



2.9.- Ud., considera que la perspectiva racional del control en la D G de Adm del M de Defensa, trata sobre la objetividad y la exactitud absoluta empleando para ello sistemas lineales.

SPSS 25

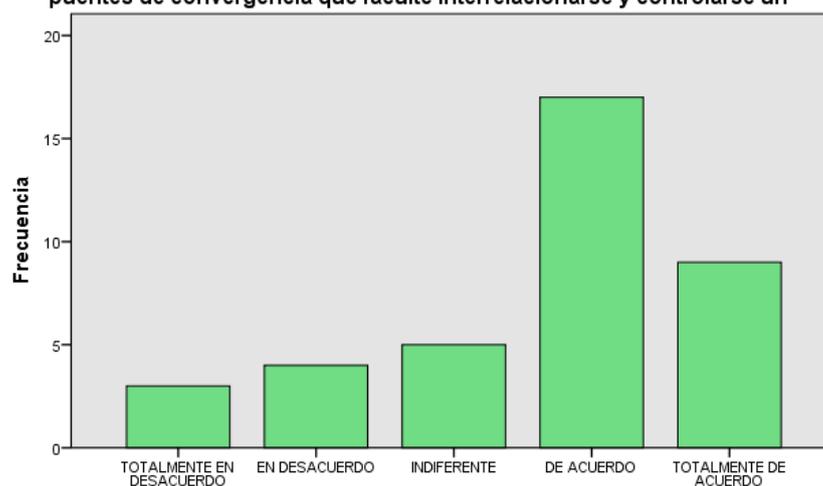
Interpretación. - Del ítem propuesto: Ud., considera que la perspectiva racional del control en la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, trata sobre la objetividad y la exactitud absoluta empleando para ello sistemas lineales. Se puede apreciar un porcentaje **28,9%** en la alternativa **INDIFERENTE**, en contraste tiene un porcentaje de **13,2%** en la alternativa **TOTALMENTE EN DESACUERDO**.

2.10.- La perspectiva psicosocial en la D G de Adm del M de Defensa, considera que las personas deben integrarse entre ellas, instituyendo puentes de convergencia que faculte interrelacionarse y controlarse un

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	7,9	7,9	7,9
	EN DESACUERDO	4	10,5	10,5	18,4
	INDIFERENTE	5	13,2	13,2	31,6
	DE ACUERDO	17	44,7	44,7	76,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	9	23,7	23,7	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

SPSS 25

2.10.- Ud. Considera que la perspectiva psicosocial en la D G de Adm del M de Defensa, considera que las personas deben integrarse entre ellas, instituyendo puentes de convergencia que faculte interrelacionarse y controlarse un



2.10.- Ud. Considera que la perspectiva psicosocial en la D G de Adm del M de Defensa, considera que las personas deben integrarse entre ellas, instituyendo puentes de convergencia que faculte interrelacionarse y controlarse un

SPSS 25

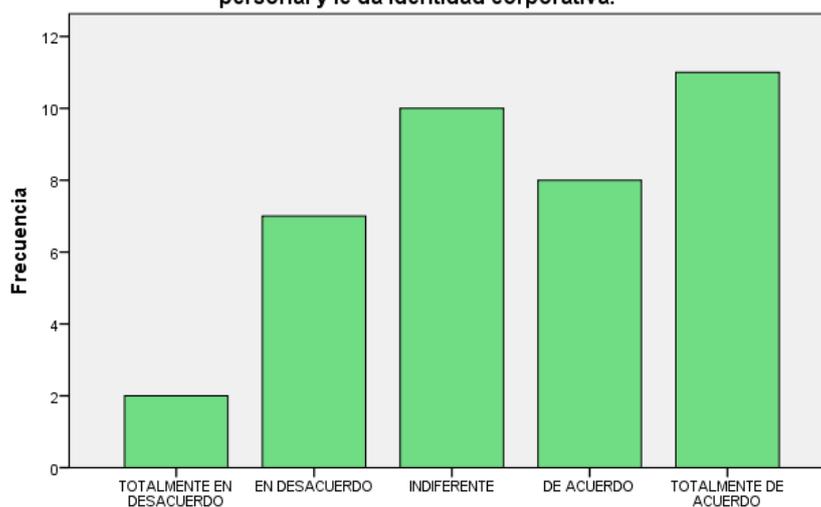
Interpretación. - Del ítem propuesto: Ud. Considera que la perspectiva psicosocial en la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, considera que las personas deben integrarse entre ellas, instituyendo puentes de convergencia que faculte interrelacionarse y controlarse unos a otros. Se puede apreciar un porcentaje **44,7%** en la alternativa **DE ACUERDO**, en contraste tiene un porcentaje de **7,9%** en la alternativa **TOTALMENTE EN DESACUERDO**.

2.11.- La perspectiva cultural del control en la D G de Adm del M de Defensa, contempla una eficiente cultura organizacional que une a su personal y le da identidad corporativa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	5,3	5,3	5,3
	EN DESACUERDO	7	18,4	18,4	23,7
	INDIFERENTE	10	26,3	26,3	50,0
	DE ACUERDO	8	21,1	21,1	71,1
	TOTALMENTE DE ACUERDO	11	28,9	28,9	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

SPSS 25

2.11.- Ud. Considera que la perspectiva cultural del control en la D G de Adm del M de Defensa, contempla una eficiente cultura organizacional que une a su personal y le da identidad corporativa.



2.11.- Ud. Considera que la perspectiva cultural del control en la D G de Adm del M de Defensa, contempla una eficiente cultura organizacional que une a su personal y le da identidad corporativa.

SPSS 25

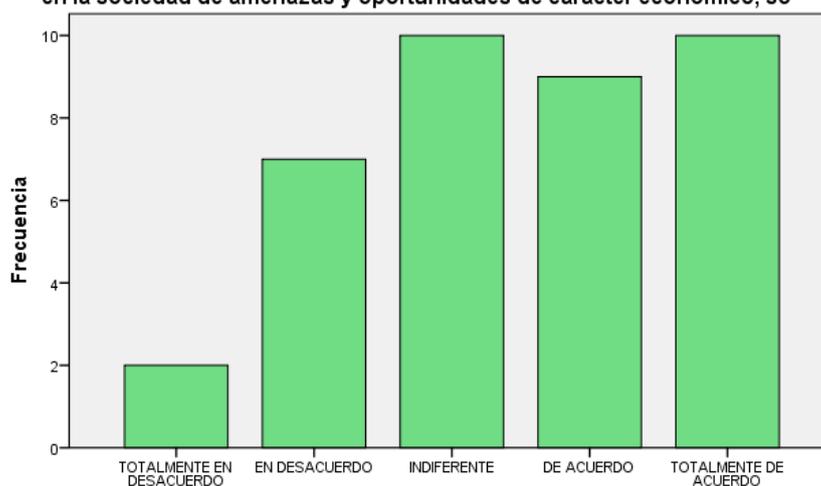
Interpretación. - Del ítem propuesto: Ud. Considera que la perspectiva cultural del control en la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, contempla una eficiente cultura organizacional que une a su personal y le da identidad corporativa. Se puede apreciar un porcentaje **28,9%** en la alternativa **TOTALMENTE DE ACUERDO**, en contraste tiene un porcentaje de **5,3%** en la alternativa **TOTALMENTE EN DESACUERDO**.

2.12.- La perspectiva macrosocial del control la D G de Adm del M de Defensa, contempla un nivel de control más amplio debido a la existencia en la sociedad de amenazas y oportunidades de carácter económico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	5,3	5,3	5,3
	EN DESACUERDO	7	18,4	18,4	23,7
	INDIFERENTE	10	26,3	26,3	50,0
	DE ACUERDO	9	23,7	23,7	73,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	10	26,3	26,3	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

C

2.12.- Ud. Considera que la perspectiva macrosocial del control la D G de Adm del M de Defensa, contempla un nivel de control más amplio debido a la existencia en la sociedad de amenazas y oportunidades de carácter económico, so



2.12.- Ud. Considera que la perspectiva macrosocial del control la D G de Adm del M de Defensa, contempla un nivel de control más amplio debido a la existencia en la sociedad de amenazas y oportunidades de carácter económico, so

SPSS 25

Interpretación. - Del ítem propuesto: Ud. Considera que la perspectiva cultural del control en la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, contempla una eficiente cultura organizacional que une a su personal y le da identidad corporativa. Se puede apreciar un porcentaje **26,3%** en la alternativa **TOTALMENTE DE ACUERDO**, en contraste tiene un porcentaje de **5,3%** en la alternativa **TOTALMENTE EN DESACUERDO**.

5.2 Análisis inferencial

Se presentan la prueba de Normalidad de las variables: Liderazgo y Gestión Administrativa.

Resumen de procesamiento de casos						
	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
LIDERAZGO	38	100,0%	0	0,0%	38	100,0%
GESTION ADMINISTRATIVA	38	100,0%	0	0,0%	38	100,0%

SPSS 25

Descriptivos				
		Estadístico	Error estándar	
LIDERAZGO	Media	3,92	,069	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	3,78	
		Límite superior	4,06	
	Media recortada al 5%	3,91		
	Mediana	4,00		
	Varianza	,183		
	Desviación estándar	,428		
	Mínimo	3		
	Máximo	5		
	Rango	2		
	Rango intercuartil	0		
	Asimetría	-,504	,383	
	Curtosis	2,744	,750	
	GESTION ADMINISTRATIVA	Media	4,03	,088
95% de intervalo de confianza para la media		Límite inferior	3,85	
		Límite superior	4,21	
Media recortada al 5%		4,03		
Mediana		4,00		
Varianza		,297		
Desviación estándar		,545		
Mínimo		3		
Máximo		5		
Rango		2		
Rango intercuartil		0		
Asimetría		,023	,383	
Curtosis		,694	,750	

SPSS 25

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
LIDERAZGO	,442	38	,000	,585	38	,000
GESTION ADMINISTRATIVA	,361	38	,000	,719	38	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

SPSS 25

ESTUDIO DE CORRELACION ENTRE LAS VARIABLES DE LA HIPÓTESIS PRINCIPAL

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública de los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa – 2020.

H0: No existe relación significativa entre el liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública de los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa – 2020.

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
LIDERAZGO * GESTION ADMINISTRATIVA	38	100,0%	0	0,0%	38	100,0%

SPSS 25

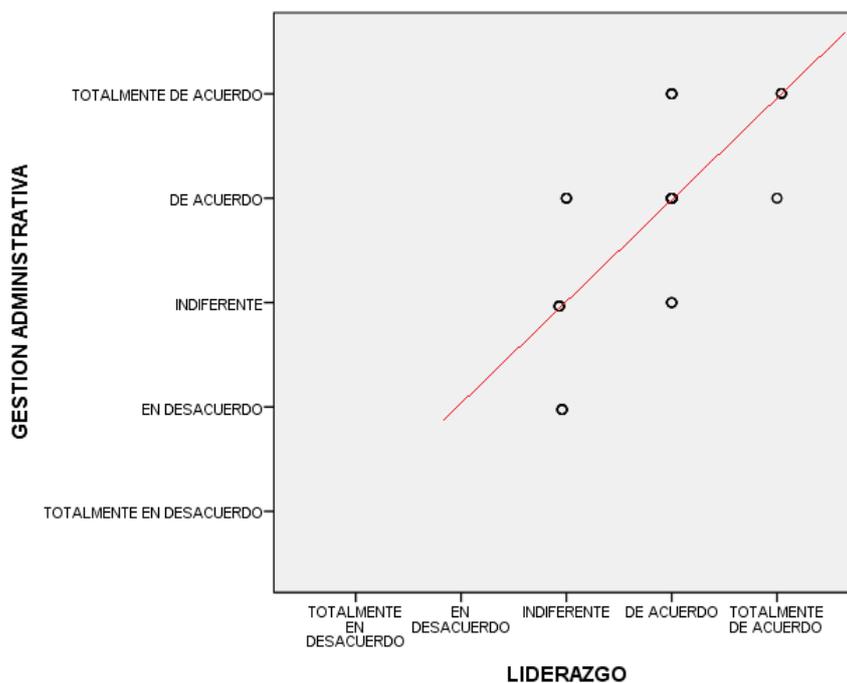
Tabla cruzada LIDERAZGO*GESTION ADMINISTRATIVA

Recuento		GESTION ADMINISTRATIVA			Total
		INDIFERENTE	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	
LIDERAZGO	INDIFERENTE	0	5	0	5
	DE ACUERDO	5	20	6	31
	TOTALMENTE DE ACUERDO	0	2	0	2
Total		5	27	6	38

SPSS 25

Correlaciones				
		LIDERAZGO		GESTION ADMINISTRATIVA
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coefficiente de correlación	1,000	,712
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	38	38
	GESTION ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	,712	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	38	38

SPSS 25



SPSS 25

Lectura del valor de Correlación de Rho de Spearman = Se observa un valor calculado de 0,712

Toma de decisiones: Del valor obtenido se rechaza Hipótesis Nula, y se concluye que: Existe relación significativa entre el liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública de los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa – 2020.

En la comparación del valor obtenido con la tabla adjunta, se puede apreciar que obtenemos una correlación POSITIVA ALTA.

TABLA DE BAREMO DE LOS VALORES PARA LA INTERPRETACION DE LA CORRELACION DE PEARSON

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

ESTUDIO DE CORRELACION ENTRE LAS VARIABLES DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

H1: Existe relación significativa entre los roles interpersonales del liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública de los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa – 2020.

H0: No existe relación significativa entre los roles interpersonales del liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública de los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa – 2020.

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
X1: ROLES INTERPERSONALES * GESTION ADMINISTRATIVA	38	100,0%	0	0,0%	38	100,0%

SPSS 25

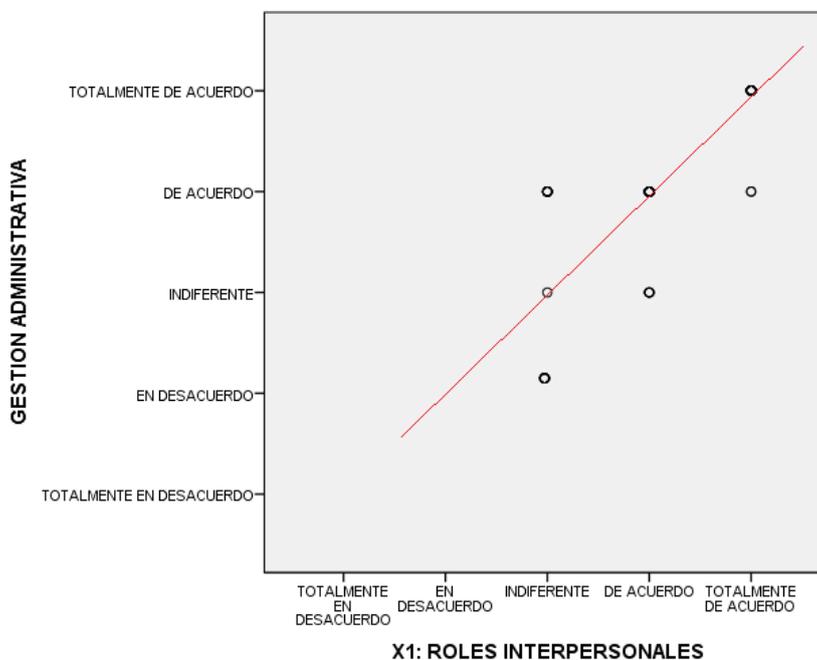
Tabla cruzada X1: ROLES INTERPERSONALES*GESTION ADMINISTRATIVA

Recuento		GESTION ADMINISTRATIVA			Total
		INDIFERENTE	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	
X1: ROLES INTERPERSONALES	EN DESACUERDO	0	1	0	1
	INDIFERENTE	1	7	0	8
	DE ACUERDO	4	17	6	27
	TOTALMENTE DE ACUERDO	0	2	0	2
Total		5	27	6	38

SPSS 25

Correlaciones				
		X1: ROLES INTERPERSONALES		GESTION ADMINISTRATIVA
Rho de Spearman	X1: ROLES INTERPERSONALES	Coeficiente de correlación	1,000	,720
		Sig. (bilateral)	.	,024
		N	38	38
	GESTION ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	,720	1,000
		Sig. (bilateral)	,024	.
		N	38	38

SPSS 25



SPSS 25

Lectura del valor de Correlación de Rho de Spearman = Se observa un valor calculado de 0,720

Toma de decisiones: Del valor obtenido se rechaza Hipótesis Nula, y se concluye que: Existe relación significativa entre los roles interpersonales del liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública de los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa – 2020.

En la comparación del valor obtenido con la tabla adjunta, se puede apreciar que obtenemos una correlación POSITIVA ALTA.

ESTUDIO DE CORRELACION ENTRE LAS VARIABLES DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

H1: Existe relación significativa entre los roles informativos del liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública de los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa – 2020.

H0: No existe relación significativa entre los roles informativos del liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública de los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa – 2020.

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
X2: ROLES INFORMATIVOS * GESTION ADMINISTRATIVA	38	100,0%	0	0,0%	38	100,0%

SPSS 25

Tabla cruzada X2: ROLES INFORMATIVOS*GESTION ADMINISTRATIVA

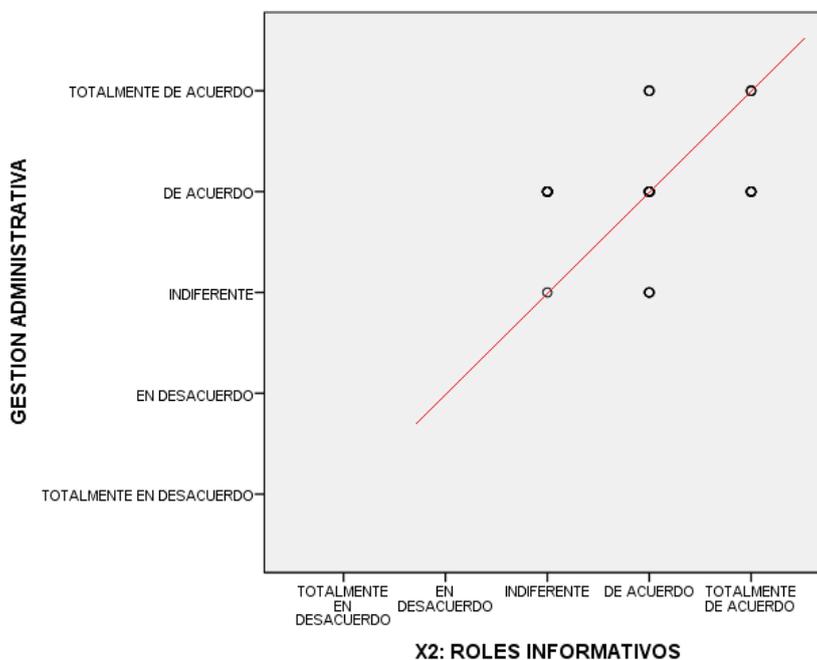
Recuento

		GESTION ADMINISTRATIVA			Total
		INDIFERENTE	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	
X2: ROLES INFORMATIVOS	INDIFERENTE	1	11	0	12
	DE ACUERDO	4	9	3	16
	TOTALMENTE DE ACUERDO	0	7	3	10
Total		5	27	6	38

SPSS 25

Correlaciones				
		X2: ROLES INFORMATIVOS		GESTION ADMINISTRATIVA
Rho de Spearman	X2: ROLES INFORMATIVOS	Coeficiente de correlación	1,000	,860
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	38	38
	GESTION ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	,860	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	38	38

SPSS 25



SPSS 25

Lectura del valor de Correlación de Rho de Spearman = Se observa un valor calculado de 0,860

Toma de decisiones: Del valor obtenido se rechaza Hipótesis Nula, y se concluye que: Existe relación significativa entre los roles informativos del liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública de los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa – 2020.

En la comparación del valor obtenido con la tabla adjunta, se puede apreciar que obtenemos una correlación POSITIVA ALTA.

ESTUDIO DE CORRELACION ENTRE LAS VARIABLES DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

H1: Existe relación significativa entre los roles de decisión del liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública de los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa – 2020.

H0: No existe relación significativa entre los roles de decisión del liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública de los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa – 2020.

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
X3: ROLES DE DECISION * GESTION ADMINISTRATIVA	38	100,0%	0	0,0%	38	100,0%

SPSS 25

Tabla cruzada X3: ROLES DE DECISION*GESTION ADMINISTRATIVA

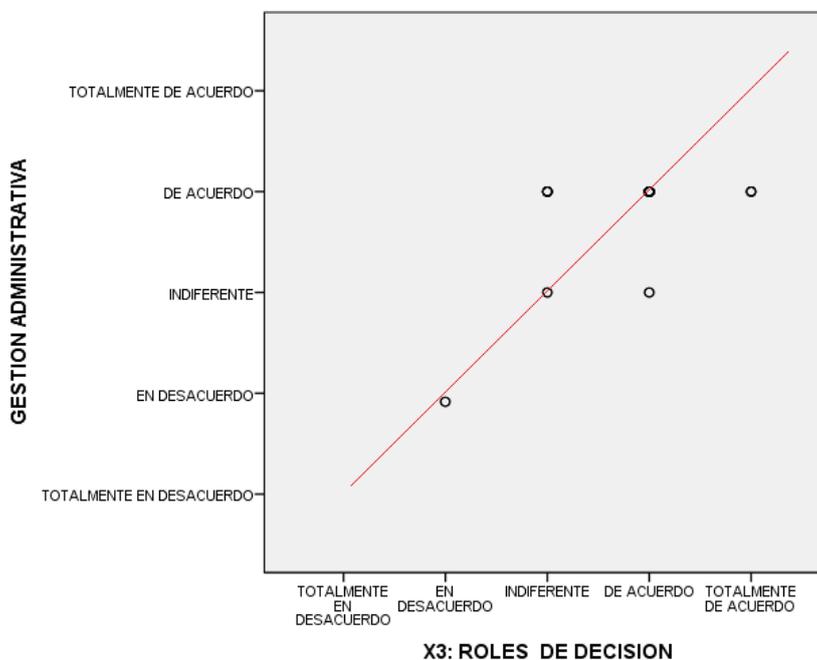
Recuento

		GESTION ADMINISTRATIVA			Total
		INDIFERENTE	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	
X3: ROLES DE DECISION	INDIFERENTE	2	6	0	8
	DE ACUERDO	2	17	6	25
	TOTALMENTE DE ACUERDO	1	4	0	5
Total		5	27	6	38

SPSS 25

Correlaciones				
		X3: ROLES DE DECISION		GESTION ADMINISTRATIVA
Rho de Spearman	X3: ROLES DE DECISION	Coefficiente de correlación	1,000	,704
		Sig. (bilateral)	.	,036
		N	38	38
	GESTION ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	,704	1,000
		Sig. (bilateral)	,036	.
		N	38	38

SPSS 25



SPSS 25

Lectura del valor de Correlación de Rho de Spearman = Se observa un valor calculado de 0,704

Toma de decisiones: Del valor obtenido se rechaza Hipótesis Nula, y se concluye que: Existe relación significativa entre los roles de decisión del liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública de los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa – 2020.

En la comparación del valor obtenido con la tabla adjunta, se puede apreciar que obtenemos una correlación POSITIVA ALTA.

Discusión de resultados

Este trabajo de investigación concluye que existe una correlación positiva alta entre el liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública de los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa – 2020. Para EL LIDERAZGO BASADO EN LA MOTIVACIÓN Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA PÚBLICA, mediante la prueba de Shapiro - Wilk, por tratarse de 38 elementos de la muestra, es decir menor a 50 datos, obteniendo para las variables un valor de significancia de 0,000 en este caso ambas variables no se superan el valor del 5%, demostrando que las variables no presentan normalidad en sus resultados. A través del estudio estadístico del coeficiente de correlación de Spearman se encontraron los siguientes resultados; a un 95% de nivel de confianza $r = 0,712$ lo que corresponde a una CORRELACIÓN POSITIVA ALTA, por consiguiente para un nivel de significancia del 95%, según el nivel de significancia **0,015** podemos RECHAZAR la hipótesis nula, y aceptar la Hipótesis de trabajo: Existe relación significativa entre el liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública de los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa – 2020.

Dichos resultados se sustentan por Abiantum (2013) en su investigación titulada: El liderazgo en la administración donde concluye: La globalización y la tecnología han modificado las prácticas empresariales, en tanto, que los líderes deben estar mejor preparados, ser buenos estratega, ser organizados y proactivos, un líder siempre busca el mecanismo idóneo para inspirar y guiar, es fundamental tener en cuenta que el líder se encuentra enlazado al tipo de motivación, en numerosos ámbitos empresariales, hallamos varios jefes que no tienen el conocimiento necesario y estratégico para ser líderes. Una empresa exitosa, depende en gran medida de la calidad de líderes que la conforman, estos deben de promover la responsabilidad, el espíritu de equipo, el desarrollo personal, y, fundamentalmente transmitir el sentido de pertenencia, reconociendo la importancia del recurso humano que tiene a su cargo. Las empresas pueden funcionar perfectamente siempre y cuando exista de sus líderes y subalternos la confianza mutua, la ética profesional y el reconocimiento de la dignidad humana. El líder de una empresa, se enfoca en las necesidades de los clientes, pero también, en las necesidades de sus empleados. Es decir, los roles del liderazgo son sumamente importante para realizar una conveniente gestión administrativa, toda vez que la gestión administrativa es la base sobre el cual se

ejecutan y optimizan los trabajos para cumplir con eficiencia y efectividad los objetivos propuestos para coadyuvar el crecimiento de la misma. Los resultados son similares a los resultados presentadas en otras investigaciones y en nuestro caso son resultados muy similares debido a que existe una correlación positiva alta entre el liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública.

En la investigación propuesta de los resultados obtenidos en el estudio de la hipótesis específica 1 se verifica la relación entre: Los roles interpersonales del liderazgo y la gestión administrativa. A través del estudio estadístico del coeficiente de correlación de Pearson se encontraron los siguientes resultados; a un 95% de nivel de confianza $r = 0,720$ lo que corresponde a una **CORRELACIÓN POSITIVA ALTA**. Para un nivel de significancia del 95%, según el nivel de significancia **0,024** podemos **RECHAZAR** la hipótesis nula, y aceptar la Hipótesis de trabajo: Existe relación significativa entre los roles interpersonales del liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública de los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa – 2020.

Dichos resultados se sustentan teóricamente por Santori (2019), en su investigación titulada: El rol de las relaciones interpersonales y el liderazgo educativo análisis de revisión y entrevista a un líder educativo sobresaliente en su desempeño, donde concluye: Que las relaciones interpersonales son más que necesarias para que un líder pueda ejecutar sus funciones y lograr las metas organizacionales. Asimismo, las relaciones interpersonales tienen una gama de elementos que las componen. El líder efectivo muestra niveles altos de conocimiento, alto rendimiento, es un ente de inspiración para otros, tiene disciplina, se automotiva, da instrucciones claras de los objetivos que propician el funcionamiento cabal de su organización, es seguro de sí mismo, muestra empatía con las personas de su entorno, es capaz de auto regular sus reacciones, muestra una pericia en el manejo de las relaciones entre muchas otras cualidades. Los resultados son similares a los resultados presentadas en otras investigaciones y en nuestro caso son resultados muy similares debido a que existe una correlación positiva alta entre los roles interpersonales del liderazgo y la gestión administrativa.

En la investigación propuesta de los resultados obtenidos en el estudio de la hipótesis específica 2 se verifica la relación entre: Los roles informativos del liderazgo y la gestión administrativa. A través del estudio estadístico del coeficiente de correlación de Pearson se encontraron los siguientes resultados; a un 95% de nivel de confianza, $r = 0,860$ lo que

corresponde a una **CORRELACIÓN POSITIVA ALTA**. Para un nivel de significancia del 95%, según el nivel de significancia **0,015** podemos **RECHAZAR** la hipótesis nula, y aceptar la Hipótesis de trabajo: Existe relación significativa entre el liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública de los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa – 2020.

Dichos resultados se sustentan teóricamente por Melara (2020), en su investigación titulada: Los 10 roles gerenciales según Mintzberg, donde señala la importancia del rol de información, ahí el líder reúne las actividades para sostener y desarrollar una red de información mediante el intercambio y proceso de información, ello el líder lo desarrolla a través del rol receptor en ese rol el líder intercambia y procesa la información relacionada con su organización; rol de difusor el líder trasfiere información potencialmente útil a sus seguidores valiéndose de sus habilidades de comunicación y el rol de vocero el líder representan y hablan por su organización y sus objetivos a personas externas. Los resultados son similares a los resultados presentadas en otras investigaciones y en nuestro caso son resultados muy similares debido a que existe una correlación positiva alta entre los roles informativos del liderazgo y la gestión administrativa.

En la investigación propuesta de los resultados obtenidos en el estudio de la hipótesis específica 3 se verifica la relación entre: Los roles de decisión del liderazgo y la gestión administrativa. A través del estudio estadístico del coeficiente de correlación de Pearson se encontraron los siguientes resultados; a un 95% de nivel de confianza $r = 0,704$ lo que corresponde a una **CORRELACIÓN POSITIVA ALTA**, para un nivel de significancia del 95%, según el nivel de significancia **0,036** podemos **RECHAZAR** la hipótesis nula, y aceptar la Hipótesis de trabajo: Existe relación significativa entre los roles de decisión del liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública de los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa – 2020.

Dichos resultados se sustentan teóricamente por Melara (2020), en su investigación titulada: Los 10 roles gerenciales según Mintzberg, donde señala que el papel decisorio del líder comprende eventos y situaciones donde debe elegir por medio del empleo de información para la toma de decisiones, ello el líder lo desarrolla por intermedio del rol de emprendedor ahí el líder crea y controla el cambio dentro de la organización; rol encargado de disturbios el líder es el responsable de mediar algún obstáculo inesperado en la organización; el líder asigna recursos el líder establece dónde se emplean mejor los

recursos de la organización el cual comprende asignar fondos, personal y otros recursos organizacionales y el líder negociador ahí el líder participa y dirige las negociaciones importantes dentro de los equipo, departamento u organización y por lo tanto el líder debe poseer habilidades de negociador. Los resultados son similares a los resultados presentadas en otras investigaciones y en nuestro caso son resultados muy similares debido a que existe una correlación positiva alta entre los roles de decisión del liderazgo y la gestión administrativa.

Conclusiones

1. Con un nivel de significancia del 95% se halló que: que existe un coeficiente de **CORRELACIÓN POSITIVA ALTA** entre el liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública, teniendo en consideración que los roles gerenciales del liderazgo son instrumentos muy importantes para lograr una eficiente y eficaz gestión administrativa orientado a alcanzar los objetivos organizacionales previstos, entre estos roles están; Los roles interpersonales, los roles informativos y los roles de decisión, resultado que confirma que un líder siempre está buscando el mecanismo idóneo para inspirar y guiar a sus seguidores y que él se encuentra unido al tipo de motivación que emplea con sus seguidores. Toda empresa exitosa, depende en gran medida de la calidad de líderes que la conforman, líderes que fomentan la responsabilidad, el espíritu de equipo, el desarrollo personal, y, fundamentalmente transmiten el sentido de pertenencia de la organización, en igual sentido un buen líder reconoce lo importante del recurso humano. Las empresas son competentes siempre y cuando exista de parte de sus líderes y subalternos confianza mutua, ética profesional y reconocimiento de la dignidad humana. El líder se enfoca en las necesidades de los clientes, pero fundamentalmente se preocupa de las necesidades de sus empleados.
2. Con un nivel de significancia del 95% se halló que existe una **CORRELACIÓN POSITIVA ALTA** entre los roles interpersonales del liderazgo y la gestión administrativa, teniendo en consideración que los roles interpersonales están constituido por el rol del representante, rol del líder y el rol de enlace cada uno con funciones importante que coadyuvan a optimizar la gestión administrativa la cual está orientada a alcanzar los objetivos organizacionales previstos, resultado que confirma que los roles interpersonales son más que necesarias para que un líder pueda ejecutar sus funciones y lograr las metas organizacionales. Un buen líder muestra niveles altos de conocimiento, alto rendimiento, es un ente de inspiración para otros, tiene disciplina, se automotiva, da instrucciones claras de los objetivos que propician el funcionamiento cabal de su organización, es seguro de sí mismo, muestra empatía con las personas de su entorno, es capaz de auto regular sus reacciones, muestra una pericia en el manejo de las relaciones entre muchas otras cualidades.

3. Con un nivel de significancia del 95% se halló que existe una **CORRELACIÓN POSITIVA ALTA** entre los roles informativo del liderazgo y la gestión administrativa, teniendo en consideración que los roles informativos están constituido por el rol monitor, rol difusor y rol portavoz cada uno con funciones y tareas importantes que contribuyen a optimizar la gestión administrativa orientado a alcanzar los objetivos organizacionales previstos, resultado que confirma que el líder informativo reúne las actividades para sostener y desarrollar una de red de información mediante el intercambio y proceso de información, ello el líder lo desarrolla a través del rol receptor en ese rol el líder intercambia y procesa la información relacionada con su organización; rol de difusor el líder trasfiere información potencialmente útil a sus seguidores valiéndose de sus habilidades de comunicación y el rol de vocero el líder representan y hablan por su organización y sus objetivos a personas externas.
4. Con un nivel de significancia del 95% se halló que existe una **CORRELACIÓN POSITIVA MUY ALTA** entre los roles de decisión del liderazgo y la gestión administrativa, teniendo en consideración que los roles decisión están constituido por el rol de emprendedor, rol gestor de problemas, quien asigna los recursos y rol de negociador cada uno con funciones importante que coadyuva a optimizar la gestión administrativa, resultado que confirma que el rol de decisión del líder comprende eventos y situaciones donde debe elegir por medio del empleo de información para realizar la toma de decisiones, ello el líder lo desarrolla por intermedio del rol de emprendedor ahí el líder crea y controla el cambio dentro de la organización; rol encargado de disturbios ahí el líder es el responsable de mediar algún obstáculo inesperado en la organización; el líder asigna recursos el líder establece dónde se emplean mejor los recursos de la organización que comprende asignar fondos, personal y otros recursos organizacionales y el líder negociador ahí el líder participa y dirige las negociaciones importantes dentro de los equipo, departamento u organización y por lo tanto el líder debe poseer habilidades de negociador.

Recomendaciones

1. Considerando los resultados obtenidos sobre el liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa y que existe una correlación positiva alta; es necesario que el Director General de Administración, realice las coordinaciones del caso con el Despacho Viceministerial Recursos para la Defensa para solicitar especialistas en liderazgo para que dicten charlas, conferencias, seminarios entre otros al personal de funcionarios de la Dirección General de Administración a fin de actualizar y/o consolidar las competencias idóneas de liderazgo para desarrollar una eficiente y efectivo liderazgo en el cumplimiento de sus funciones, todo ello, con el propósito de facilitar herramientas para concientizar competencias orientadas a mejorar la responsabilidad, el espíritu de equipo, el desarrollo personal, y, fundamentalmente el sentido de pertenencia a la dirección, para así mejorar la gestión administrativa y cumplir eficazmente los objetivos propuestos por esa Dirección.
2. Se sugiere que el Director General de Administración coordine con el Despacho Viceministerial Recursos para la Defensa para solicitar especialistas en roles interpersonales del liderazgo para que dicten clases magistrales, conferencias, seminarios, entre otros al personal de funcionarios de la Dirección General de Administración a fin de actualizar y/o consolidar sus competencias idóneas que permitan al líder mejorar sus relaciones con sus seguidores y desarrollar sus conocimientos y su rendimiento para optimar la gestión administrativa orientado al logro de los objetivos propuestos por la Dirección General de Administración.
3. Se sugiere que el Director General de Administración coordine con el Despacho Viceministerial Recursos para la Defensa para solicitar especialistas en roles informativos del liderazgo para que dicten clases magistrales, conferencias, entre otros a fin de optimar el comportamiento del líder orientado a mantener y desarrollar una red de información para una conveniente toma de decisiones y así poder optimar la gestión administrativa y lograr los objetivos propuestos por la Dirección General de Administración.
4. Se sugiere que el Director General de Administración coordine con el Despacho Viceministerial Recursos para la Defensa para solicitar especialistas en roles de decisión del liderazgo para que dicten clases magistrales, conferencias, entre otros que permitan concientizar a los funcionarios de la Dirección General de Administración el

empleo de herramientas y/o mecanismos idóneos que permitan a un líder desarrollarse con criterio amplio, experiencia y habilidad para elegir la mejor toma de decisiones para el logro de los objetivos propuestos por esta Dirección.

Propuesta para enfrentar el problema

El objetivo de esta investigación fue describir de qué manera es la relación entre el liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública de los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa – 2020, teniendo en consideración que el liderazgo es fundamental para optimar la gestión administrativa en la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa.

Problema	Medida	Acción	Responsable	Plazo
Gestión administrativa.	Roles interpersonales del liderazgo.	Solicitar especialistas en roles interpersonales del liderazgo para que dicten clases magistrales, conferencias, seminarios, entre otros al personal de funcionarios de la Dirección General de Administración a fin de actualizar y/o consolidar sus competencias idóneas que permitan al líder mejorar sus relaciones con sus seguidores y desarrollar su conocimientos y su rendimiento para optimar la gestión administrativa orientado al logro de los objetivos propuestos por la Dirección General de Administración.	Director General de Administración.	Corto
	Roles informativos del liderazgo.	Solicitar especialistas en roles informativos del liderazgo para que dicten clases magistrales, conferencias, entre otros a fin de optimar el comportamiento del líder orientado a mantener y desarrollar una red de información para una conveniente toma de decisiones y así poder optimar la gestión administrativa y lograr los objetivos propuestos por la Dirección General de Administración.	Director General de Administración.	Corto

	Roles de decisión del liderazgo.	Solicitar especialistas en roles de decisión del liderazgo para que dicten clases magistrales, conferencias, entre otros que permitan concientizar a los funcionarios de la Dirección General de Administración el empleo de herramientas y/o mecanismos idóneos que permitan a un líder desarrollarse con criterio amplio, experiencia y habilidad para elegir la mejor toma de decisiones para el logro de los objetivos propuestos por esta Dirección.	Director General de Administración.	Corto
--	----------------------------------	---	-------------------------------------	-------

Referencias bibliográficas

- Abiantun, L. (2013). El liderazgo en la administración.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/11752/El%20liderazgo%20en%20la%20administraci%F3n.pdf;jsessionid=0CE9B390601B7615B9B713C16FB349E4?sequence=1>
- Barrutia, I y Egoavil, J. (2020). Gestión administrativa y su relación con la calidad de servicio en una entidad pública. <https://ilae.edu.co/web/libros-html/libro-640/index.html?page=1>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación Científica*. Pearson
- Bernal, T.C. y Sierra, A. H. (2013). *Proceso administrativo*. (Segunda edición). Pearson
- Bonifaz, V. C. (2012). *Liderazgo empresarial*. Red tercer milenio.
http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Liderazgo_empresarial.pdf
- Borquez, D. (2016). *Liderazgo y Transformación en una organización publica de salud*. [Tesis de maestría. Universidad de Chile].
<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/150002/Borquez%20Galindo%20Daniela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carrasco, D. S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. Editorial San Marcos.
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. (2014). *Glosario del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2021*. https://www.ceplan.gob.pe/wp-content/uploads/2015/12/2015_glosario_plan_estrategico_de_desarrollo_2021-1.pdf
- Costa, M. A. (2021). *Liderazgo y dirección de empresas en el Siglo XXI*. Universitat Oberta de Catalunya. <https://es.scribd.com/document/325173409/A-Cost-Am-at-Fg-0115-Memoria>
- Europapress/internacional (2021, abril 27). La Fiscalía de Ecuador presenta cargos contra el alcalde de Quito por malversar fondos a la hora de comprar test. Europapress/internacional. <https://www.europapress.es/internacional/noticia-fiscalia-ecuador-presenta-cargos-contra-alcalde-quito-malversar-fondos-hora-comprar-test-20210427111538.html>
- Foro Consultivo Científico y Tecnológico. (2012). *Glosario*.
http://www.foroconsultivo.org.mx/asuntos/temas_innovacion/glosario_innovacion.pdf

- Gobierno Regional de Lima (2016). Plan de Desarrollo Regional Concertado actualizado 2016-2021 del Gobierno Regional de Lima. <https://www.regionlima.gob.pe/transparencia/PDRC2016.pdf>
- Hayes, B. (1999). *Diseños de encuestas, usos y métodos de análisis estadístico*. Edit. Oxford.
- Harold, K., et al. (2017). *Administración*. (15ª edición). Mac Graw Hill.
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw – Hill/interamericana editores, S.A. DE C.V.
- Louffat, E. (2015). *Administración: Fundamentos del proceso administrativo*. (4ª edición). CEGAGE Learnig.
- Lussier, R. y Achua, C. (2010). *Liderazgo*. (4ª edición). CEGAGE Learnig.
- Marcó, F, et al. (2016). *Introducción a la gestión administrativa en las organizaciones*. (2ª edición). Universidad Javeriana Arturo Jauretche.
- Mendoza, A. (2018). *Análisis de la gestión administrativa del componente de prácticas pre profesionales en las carreras de la PUCESE del año académico 2016- 2017*. [Tesis de maestría. Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/1506/1/MENDOZA%20MAC%20ALAN%20JAVIER.pdf>
- Melara, M (2020). *Los 10 roles gerenciales según Mintzberg*. <https://soyadministrador.net/los-10-roles-gerenciales/>
- Morales, E. (2017). *La gestión administrativa y calidad de atención del usuario de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017*. [Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejos]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16156/Morales_AEO.pdf?sequence=1
- Pérez, R. M. (2013). *Diccionario de administración*. Editorial San Marcos.
- Peves, L. (2021). *Liderazgo y gestión de la innovación en la Dirección General de Administración de una Universidad Pública del Perú*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao]. <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5512/peves%20soto-maestro-fiq-2021.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Ramírez, C. A. et al. (2017). *La gestión administrativa en el desarrollo empresarial*. [file:///C:/Users/PROPIE~1/AppData/Local/Temp/Rar\\$DIa5056.1227/gestion.pdf](file:///C:/Users/PROPIE~1/AppData/Local/Temp/Rar$DIa5056.1227/gestion.pdf)

- Robbins, S. et al. (2017). *Fundamentos de Administración*. (10a edición). Pearson.
- Samaniego, K. (2017). Indicadores de gestión administrativa como mecanismo de control en la coordinación de postgrados PUCESE. [Tesis de maestría. Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/123456789/1068/1/samaniego%20garc%c3%8da%20karla%20johanna.pdf>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseño en la Investigación Científica*. Visión Universitaria.
- Santori, A (2019). El rol de las relaciones interpersonales y el liderazgo educativo análisis de revisión y entrevista a un líder educativo sobresaliente en su desempeño. https://www.researchgate.net/publication/333224005_El_rol_de_las_relaciones_interpersonales_y_el_liderazgo_educativo_analisis_de_revision_y_entrevista_a_un_lider_educativo_sobresaliente_en_su_desempeno
- Soria, B. (2011). *Diccionario municipal peruano*. Instituto de investigación y municipal.
- Talledo, K. (2019). *Estrategias de liderazgo y su influencia en la comunicación organizacional interna de una empresa privada de servicios de Lima*. [Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma]. https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2533/COMP_T030_44898080_M%20Talledo%20Mendoza%2C%20Karen%20Shella.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vásquez, R. C. (2021, junio 14). Lambayeque: juicio oral contra exalcaldes y fiscal en suspenso por recurso legal. La República. <https://larepublica.pe/sociedad/2021/06/14/lambayeque-juicio-oral-contra-exalcaldes-y-fiscal-en-suspenso-por-recurso-legal-lrnd/>
- Valderrama, S. (2014). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Editorial San Marcos.
- Villegas, L., et al. (2019). *Teoría y praxis de la investigación científica*. Editorial San Marcos.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública de los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa – 2020.

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿De qué manera es la relación entre el liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública de los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa – 2020?	Describir de qué manera es la relación entre el liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública de los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa – 2020.	Existe relación significativa entre el liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública de los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa – 2020.	V1 Liderazgo.	Roles interpersonales	Representante	1. Enfoque de investigación Cuantitativa 2. Tipo de investigación Básica 3. Método de investigación Hipotético deductivo 4. Alcance de investigación Correlacional 5. Diseño de investigación No experimental de corte transversal correlacional 6. Población La población objeto de estudio estará conformada por de 38 funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa. 7. Muestra El muestreo que se empleó fue censal el cual comprendió toda la población en estudio en vista que
					Líder	
					Enlace	
				Roles informativos	Monitor	
					Difusor	
				Roles de decisión	Portavoz	
					Emprendedor	
					Gestor de problemas	
				Planeación	Misión	
					Visión	
Objetivos						
Organización	Metas					
	Modelo organizacional					
	Organigrama					
Control	Manuales organizacionales					
	Perspectivas racional del control					
	Perspectivas sicosocial del control					

<p>¿En qué medida es la relación entre los roles informativos del liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública de los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa – 2020?</p>	<p>Establecer en qué medida es la relación entre los roles informativos del liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública de los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa – 2020.</p>	<p>Existe relación significativa entre los roles informativos del liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública de los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa – 2020.</p>			<p>Perspectivas cultural del control</p>	<p>se requirió conocer el criterio de todos los participantes. (Hayes, 1999).</p> <p>8. Técnicas La observación y la encuesta</p> <p>9. Instrumentos El cuestionario</p>
<p>¿Cuál es la relación entre los roles de decisión del liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública de los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa – 2020?</p>	<p>Especificar cuál es la relación entre los roles de decisión del liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública de los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa – 2020.</p>	<p>Existe relación significativa entre los roles de decisión del liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública de los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa – 2020.</p>				

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos



CENTRO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES ESCUELA DE POSTGRADO

ANEXO 02: ENCUESTA AL PERSONAL DE FUNCIONARIOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DEL MINISTERIO DE DEFENSA PARA EVALUAR EL LIDERAZGO.

Instrucciones:

Estimado participante, a continuación, te presento un cuestionario sobre “**liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública de los funcionarios de la dirección general de administración del ministerio de defensa – 2020**”, tu respuesta es sumamente relevante; por ello debes leerlo en forma detallada y, luego, marcar una de las cinco alternativas:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
01	02	03	04	05

Nº	Dimensiones	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
	Roles interpersonales					
1	El líder a través del rol de representante cumple con deberes vinculados a aspectos sociales, legales, ceremoniales entre otros de la institución.					
2	El rol de líder implica el desempeño de las funciones administrativas para ejecutar de manera eficiente la unidad organizacional.					
3	El rol de líder viene a ser el vínculo del directivo con sus subordinados y su aptitud para motivarlos, dirigirlos, orientado a sus seguidores al logro de sus objetivos previstos.					
4	El rol de enlace implica el interaccionar con personal externo a la unidad organizacional a través de redes para obtener mayor información.					

Roles informativos						
5	El rol de monitor implica obtener información para posteriormente analizarla y así poder develar problemas para comprender acontecimientos externo de la unidad organizacional.					
6	El rol de monitor implica las búsqueda y obtención constante de información que logre algún tipo de beneficio en el presente o futuro.					
7	El rol de portavoz en aquel que provee información a personas extrañas a la unidad organizacional.					
8	El rol de portavoz es cuando la emisión de información se hace de manera pública normalmente al exterior de la organización.					
Roles de decisión						
9	El rol de emprendedor es cuando el líder está en la búsqueda de oportunidades y a la toma de iniciativas que impulse el cambio en la organización.					
10	El rol de emprendedor es cuando el líder innova e implementa las mejoras en la organización.					
11	El rol de quien asigna los recursos es cuando el líder resuelve los conflictos surgidos en los distintos niveles de la unidad organizacional.					
12	El rol de negociador es cuando el líder toma una posición determinada a la hora de negociar soluciones ante un determinado problema en la unidad organizacional.					



**CENTRO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES
ESCUELA DE POSTGRADO**

**ANEXO 02: ENCUESTA AL PERSONAL DE FUNCIONARIOS DE LA
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DEL
MINISTERIO DE DEFENSA PARA EVALUAR LA GESTIÓN
ADMINISTRATIVA.**

Instrucciones:

Estimado participante, a continuación, te presento un cuestionario sobre “**liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública de los funcionarios de la dirección general de administración del ministerio de defensa – 2020**”, tu respuesta es sumamente relevante; por ello debes leerlo en forma detallada y, luego, marcar una de las cinco alternativas:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
01	02	03	04	05

Nº	Dimensiones	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
	Planeación					
13	La Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa y estima que se sustenta en base a valores y principios que le dan identidad propia y con la cual se siente comprometido.					
14	La visión de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa y estima que es la imagen de cómo nos veremos en un futuro permitiéndonos y que nos permite proponer un futuro deseable claro y motivador.					
15	Los objetivos son lo que se espera lograr con respecto a la misión y visión en un plazo determinado dentro de un sistema					

	de indicadores que puedan estimar su observancia.					
16	En la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, las estrategias para alcanzar las metas del proceso administrativo se tienen en consideración los cambios y demandas que impone el entorno.					
	Organización					
17	El modelo organizacional de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, ha sido enunciada bajo su marco de trabajo, líneas de autoridad, comunicaciones, y la consignación de recursos.					
18	El organigrama de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, tiene en consideración la estructura organizacional, que se formuló a través de información de las direcciones que la conforman.					
19	El manual organizacional de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, detalla la estructura de funciones y departamentos, las tareas específicas y la autoridad asignada de cada uno de sus miembros.					
20	La estrategia, el ambiente, la tecnología y la cultura organizacional son los factores que influyeron para la formulación del diseño organizacional en la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa.					
	Control					
21	La perspectiva racional del control en la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, trata sobre la objetividad y la exactitud absoluta empleando para ello sistemas lineales.					
22	La perspectiva psicosocial en la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, considera que las personas deben integrarse entre ellas, instituyendo puentes de convergencia que faculte interrelacionarse y controlarse unos a otros.					
23	La perspectiva cultural del control en la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, contempla una eficiente cultura organizacional que une a su personal y le da identidad corporativa.					
24	La perspectiva macrosocial del control la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, contempla un nivel de control más amplio debido a la					

	existencia en la sociedad de amenazas y oportunidades de carácter económico, social, político, ambiental, tecnológico.					
--	--	--	--	--	--	--

Anexo 3: Informe de validez del instrumento de recolección de datos

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD: ALFA DE CROMBACH

Según los ítems propuestos en los instrumentos de recolección de datos de la presente investigación, se realiza el análisis de confiabilidad alfa de Crombach con el paquete estadístico SPSS 25, mediante el cual se determinan los siguientes estadísticos:

- Media de la escala si se elimina un elemento.
- Varianza de la escala si se elimina un elemento.
- Correlación elemento total corregido.
- Alfa de Crombach si se elimina el elemento.

A continuación, se muestra el cuadro resumen:

		N	%
Casos	Válidos	38	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	38	100,0

- a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Crombach	Alfa de Crombach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,8514	0,7941	24

VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLES DE ESTUDIO

Liderazgo

Estadísticas de escala			
Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
26,55	9,577	2,101	12

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1.1.- El líder a través del rol de representante cumple con deberes vinculados a aspectos sociales, legales, ceremoniales entre otros de la institución.	28,13	8,355	,823
1.2.- El rol de líder implica el desempeño de las funciones administrativas para ejecutar de manera eficiente la unidad organizacional.	26,45	9,003	,767
1.3.- El rol de líder viene a ser el vínculo del directivo con sus subordinados y su aptitud para motivarlos, dirigirlos, orientado a sus seguidores al logro de sus objetivos previstos.	24,67	7,875	,850
1.4.- El rol de enlace implica el interaccionar con personal externo a la unidad organizacional a través de redes para obtener mayor información.	27,45	9,577	,835
1.5.- El rol de monitor implica obtener información para posteriormente analizarla y así poder develar problemas para comprender acontecimientos externo de la unidad organizacional.	25,45	11,654	,799
1.6.- El rol de monitor implica las búsqueda y obtención constante de información que logre algún tipo de beneficio en el presente o futuro.	30,31	8,567	,845
1.7.- El rol de portavoz en aquel que provee información a personas extrañas a la unidad organizacional.	25,56	10,645	,788
1.8.- El rol de portavoz es cuando la emisión de información se hace de manera pública normalmente al exterior de la organización.	29,56	7,458	,890
1.9.- El rol de emprendedor es cuando el líder está en la búsqueda de oportunidades y a la toma de iniciativas que impulse el cambio en la organización.	26,37	10,893	,895
1.10.- El rol de emprendedor es cuando el líder innova e implementa las mejoras en la organización.	22,17	11,571	,964
1.11.- El rol de quien asigna los recursos es cuando el líder resuelve los conflictos surgidos en los distintos niveles de la unidad organizacional.	17,60	9,577	,815
1.12.- El rol de negociador es cuando el líder toma una posición determinada a la hora de negociar soluciones ante un determinado problema en la unidad organizacional.	27,01	10,525	,862

VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLES DE ESTUDIO

Gestión Administrativa

Estadísticas de escala			
Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
33,60	20,674	4,547	12

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
2.1.- Conoce Ud., la misión de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa y estima que se sustenta en base a valores y principios que le dan identidad propia y con la cual se siente comprometido.	28,61	11,465	,799
2.2.- Ud., conoce la visión de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa y estima que es la imagen de cómo nos veremos en un futuro permitiéndonos y que nos permite proponer un futuro deseable claro y motivador.	24,46	14,560	,890
2.3.- Los objetivos son lo que se espera lograr con respecto a la misión y visión en un plazo determinado dentro de un sistema de indicadores que puedan estimar su observancia.	22,14	16,080	,915
2.4.- En la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, las estrategias para alcanzar las metas del proceso administrativo se tienen en consideración los cambios y demandas que impone el entorno.	25,95	11,105	,885
2.5.- El modelo organizacional de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, ha sido enunciada bajo su marco de trabajo, líneas de autoridad, comunicaciones, y la consignación de recursos.	22,29	14,889	,870
2.7.- El organigrama de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, tiene en consideración la estructura organizacional, que se formuló a través de información de las direcciones que la conforman.	25,01	12,150	,789
2.8.- El manual organizacional de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, detalla la estructura de funciones y departamentos, las tareas específicas y la autoridad asignada de cada uno de sus miembros.	20,25	14,867	,799

2.9.- La estrategia, el ambiente, la tecnología y la cultura organizacional son los factores que influyeron para la formulación del diseño organizacional en la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa.	20,12	8,571	,879
2.10.- Ud. Considera que la perspectiva psicosocial en la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, considera que las personas deben integrarse entre ellas, instituyendo puentes de convergencia que faculte interrelacionarse y controlarse unos a otros.	22,15	9,059	,910
2.11.- Ud. Considera que la perspectiva cultural del control en la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, contempla una eficiente cultura organizacional que une a su personal y le da identidad corporativa.	23,72	10,350	,805
2.12.- Ud. Considera que la perspectiva macrosocial del control la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, contempla un nivel de control más amplio debido a la existencia en la sociedad de amenazas y oportunidades de carácter económico, social, político, ambiental, tecnológico.	21,62	12,700	,851

Se puede concluir de los resultados obtenidos en el análisis de confiabilidad del Alfa Crombach que, todos los ítems superan el valor de **0,8514** lo que indica una confiabilidad buena en los ítems propuestos.

Anexo 4 Base de datos (origen de los resultados)

ITEMS	LIDERAZGO												GESTIÓN ADMINISTRATIVA.												
	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	1.8	1.9	1.10	1.11	1.12	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7	2.8	2.9	2.10	2.11	2.12	
ENCUESTADO 1	4	4	5	2	5	4	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5		
ENCUESTADO 2	4	4	5	2	5	4	4	4	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	4	1	5	5	5	
ENCUESTADO 3	4	4	5	2	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	1	5	5	5	
ENCUESTADO 4	3	3	5	1	5	5	5	5	3	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	
ENCUESTADO 5	4	4	5	1	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	4	3	5	5	5	
ENCUESTADO 6	4	4	5	1	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	
ENCUESTADO 7	4	4	5	3	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	3	4	5	5	5	3	5	5	5	
ENCUESTADO 8	3	3	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	
ENCUESTADO 9	3	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	2	2	2	
ENCUESTADO 10	5	2	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	3	3	
ENCUESTADO 11	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	5	2	4	2	2	
ENCUESTADO 12	5	2	5	3	2	4	4	2	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	5	3	4	3	3	
ENCUESTADO 13	5	3	5	4	3	4	4	3	4	3	3	5	5	5	4	4	2	5	4	5	3	1	1	1	
ENCUESTADO 14	5	1	5	2	2	4	4	2	4	4	4	5	5	5	3	4	2	5	4	4	4	3	3	3	
ENCUESTADO 15	5	3	2	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	3	4	1	5	4	4	4	4	2	2	
ENCUESTADO 16	5	2	2	3	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	2	5	4	4	5	4	3	3	
ENCUESTADO 17	5	2	2	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	1	5	4	4	5	4	1	1	
ENCUESTADO 18	5	2	1	4	2	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	1	5	4	4	5	4	3	3	
ENCUESTADO 19	3	5	1	5	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	2	2	
ENCUESTADO 20	2	5	1	5	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	3	4	5	4	3	3	
ENCUESTADO 21	3	5	1	5	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	4	1	5	3	4	5	4	2	2	
ENCUESTADO 22	2	5	4	4	2	2	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	1	5	3	4	5	3	3	3	
ENCUESTADO 23	2	5	4	5	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	2	2	2	
ENCUESTADO 24	3	5	4	5	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	1	4	2	
ENCUESTADO 25	1	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3
ENCUESTADO 26	3	5	4	5	5	2	4	4	3	4	4	4	4	4	1	3	5	4	5	4	4	2	4	4	3
ENCUESTADO 27	5	5	4	1	5	4	4	4	1	3	2	4	3	1	1	5	5	5	4	4	2	4	2	4	
ENCUESTADO 28	5	5	3	3	5	4	3	4	1	4	4	2	4	1	3	5	1	5	4	4	2	4	3	4	
ENCUESTADO 29	5	5	4	2	5	4	3	1	3	4	4	2	4	1	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	
ENCUESTADO 30	4	5	3	2	5	2	4	1	3	4	4	2	4	1	4	5	5	5	5	4	2	4	3	5	
ENCUESTADO 31	5	5	5	2	5	3	4	1	5	3	2	3	3	1	4	5	5	5	5	3	3	3	4	5	
ENCUESTADO 32	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	1	4	1	4	5	5	5	5	3	5	5	4	3	
ENCUESTADO 33	4	5	5	2	5	1	5	4	5	4	3	3	4	2	1	5	5	4	5	3	5	5	5	4	
ENCUESTADO 34	4	5	4	3	4	1	5	4	5	4	3	1	4	1	3	5	5	4	5	3	2	2	5	4	
ENCUESTADO 35	5	5	5	5	4	1	3	4	5	4	3	3	4	2	3	4	4	4	5	3	3	3	5	4	
ENCUESTADO 36	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	2	3	5	5	1	4	4	4	5	4	2	2	4	4	
ENCUESTADO 37	2	2	2	2	2	5	4	4	4	4	2	5	4	4	2	4	4	5	5	4	3	3	5	4	
ENCUESTADO 38	3	3	3	3	3	5	4	4	5	5	2	3	5	5	2	4	4	5	4	4	1	1	3	4	

Anexo 5 Base de datos (prueba piloto)

ítems	LIDERAZGO												GESTION ADMINISTRATIVA											
	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	1.8	1.9	1.10	1.11	1.12	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7	2.8	2.9	2.10	2.11	2.12
ENCUESTADO 1	4	4	1	5	5	5	5	3	5	1	1	1	1	1	2	4	5	2	4	2	2	2	3	5
ENCUESTADO 2	4	4	1	3	4	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	4	5
ENCUESTADO 3	4	5	1	5	4	4	4	3	5	2	2	2	2	2	2	2	5	1	4	2	2	1	3	2
ENCUESTADO 4	3	4	1	4	4	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	5	4	3
ENCUESTADO 5	4	5	1	5	5	5	5	4	5	1	1	1	1	1	1	5	5	2	4	1	1	4	2	2
ENCUESTADO 6	3	4	1	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	5	2	3	3	3	4	3	3
ENCUESTADO 7	4	4	4	4	1	4	1	4	4	5	3	2	2	2	1	5	3	3	3	3	3	4	4	4
ENCUESTADO 8	4	4	4	4	2	4	2	5	4	3	2	3	3	3	1	5	2	2	2	2	2	4	4	2
ENCUESTADO 9	4	4	4	4	1	4	2	3	4	4	4	1	1	1	1	5	3	3	3	3	3	2	4	4
ENCUESTADO 10	4	4	4	4	2	4	2	5	4	4	3	3	3	3	1	5	2	2	2	2	2	3	2	3
ENCUESTADO 11	5	5	5	5	1	5	4	4	5	4	4	2	2	2	1	5	3	3	3	3	3	2	2	5
ENCUESTADO 12	5	5	5	5	1	5	4	5	5	3	3	3	3	3	1	5	2	2	2	2	2	3	2	3
ENCUESTADO 13	5	5	5	5	1	5	4	3	5	4	4	3	3	3	1	5	3	3	3	3	3	1	5	4
ENCUESTADO 14	5	5	5	5	1	5	3	5	5	3	3	4	4	4	1	5	2	2	2	2	2	3	4	3
ENCUESTADO 15	5	5	5	5	1	5	4	4	5	5	4	5	5	5	1	5	2	2	2	2	2	2	5	3
ENCUESTADO 16	5	5	5	5	1	5	4	5	5	4	2	4	4	4	1	5	2	2	2	2	2	2	5	4
ENCUESTADO 17	5	5	5	5	1	5	4	3	5	4	4	5	5	5	2	5	2	2	2	2	2	2	5	2
ENCUESTADO 18	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5	3	4	4	4	2	5	3	3	3	3	3	3	5	4
ENCUESTADO 19	4	4	4	4	2	4	1	5	4	5	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	3	4	4
ENCUESTADO 20	4	4	4	4	2	4	1	5	4	4	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	5	3	2
ENCUESTADO 21	3	3	3	3	3	3	1	5	3	5	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	4	4	4
ENCUESTADO 22	4	4	4	4	1	4	1	4	4	5	3	3	3	3	1	5	3	3	3	3	3	5	4	3
ENCUESTADO 23	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	2	2	2	2	1	5	1	1	1	1	1	3	4	2
ENCUESTADO 24	4	4	4	4	1	4	1	4	4	5	3	3	3	3	1	5	3	3	3	3	3	5	4	4
ENCUESTADO 25	4	4	4	4	2	4	1	5	4	5	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	5	4	3
ENCUESTADO 26	4	4	4	4	2	4	1	5	4	5	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	3	4	4
ENCUESTADO 27	4	4	4	4	2	4	1	5	4	4	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	5	3	2
ENCUESTADO 28	3	3	3	3	3	3	1	5	3	5	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	4	4	4
ENCUESTADO 29	4	4	4	4	1	4	1	4	4	5	3	3	3	3	1	5	3	3	3	3	3	5	4	3
ENCUESTADO 30	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	2	2	2	2	1	5	1	1	1	1	1	3	4	2
ENCUESTADO 31	4	4	4	4	1	4	1	4	4	5	3	3	3	3	1	5	3	3	3	3	3	5	4	4
ENCUESTADO 32	4	4	4	4	3	4	2	5	4	4	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	4	4	3
ENCUESTADO 33	5	5	3	5	3	5	5	4	5	1	1	1	4	4	5	4	4	4	5	4	1	1	1	1
ENCUESTADO 34	4	4	2	4	5	4	4	5	4	2	2	2	3	5	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2
ENCUESTADO 35	4	5	3	5	3	5	5	4	5	2	2	2	4	4	5	4	4	4	5	4	1	1	1	1
ENCUESTADO 36	4	4	1	4	5	4	4	5	4	3	1	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	3	4	4
ENCUESTADO 37	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	3	3	3
ENCUESTADO 38	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	2	5	5	3	5	5	3	4	5