



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

TESIS

“MODELO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR LA GESTIÓN
ADMINISTRATIVA DE LA GERENCIA SUBREGIONAL DE UTCUBAMBA – 2017”.

PRESENTADO POR:

Bach. Yaceli Fernández Díaz

ASESORA:

Mg. Betty Liliana Espinoza Bazán

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

Jaén, mayo 2018

DEDICATORIA

A Dios por iluminarme en cada momento de mi vida y permitir terminar con éxito mi carrera profesional, porque sin el ninguno de mis pasos serian guiados; a mis padres los representantes de Dios en la tierra por apoyarme incondicionalmente para cumplir con mis objetivos y seguir adelante y a quienes les debo cada uno de los momentos más felices de mi vida.

A mi hijo Christopher; por ser mi motor y motivo para superarme cada día más.

A mi esposo, por cuidar de nuestro hijo y ser la fuerza de nuestro hogar.

Los amo con todo mi corazón.

Yaceli

AGRADECIMIENTO

A Dios porque en su palabra me dijo esfuézate y se valiente, esa es la razón fundamental por la que me supero cada día anteponiéndolo ante cualquier decisión que deba tomar por eso constituye mi fuerza espiritual.

A mi jurado evaluador quienes me brindaron apoyo para la sustentación de mi tesis, a mis padres, hermanos y a todas las personas que con su apoyo incondicional contribuyeron en la culminación de esta tesis.

Yaceli

RESUMEN

La presente investigación titulada “MODELO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA GERENCIA SUBREGIONAL DE UTCUBAMBA – 2017.” Se desarrolló en la Provincia de Bagua con el propósito de mejorar la gestión administrativa de la institución, se plantea como objetivo:

Proponer un modelo de liderazgo transformacional para mejorar la gestión administrativa de la Gerencia Sub Regional de Utcubamba – 2017. Sustentado en la teoría de liderazgo transformacional (Bass).

La investigación se trabajó con una muestra de 31 colaboradores de la gerencia sub regional Bagua tal como se muestra en el cuadro de asignación de Personal, obteniéndose como resultado un liderazgo y gestión administrativa regular siendo estas las variables que impiden el buen funcionamiento, en tal sentido se propone un modelo de liderazgo transformacional (Bass). Como base de la propuesta se trabajó con las dimensiones: Influencia idealizada, consideración individualizada, estimulación intelectual y Motivación Inspiracional, los cuales nos permiten desarrollar los siguientes talleres: Taller N° 1 ¿Cómo entiendes y experimentas el liderazgo? Taller N° 02: Autoconocimiento Taller N° 03 Confianza en Equipo, Taller N° 04: Desarrollando Confianza, Taller N° 05: Motivación y Reconocimiento Social Taller N° 06: Motivación Extrínseca, Taller N° 07: Explorando Tu Liderazgo y Taller N° 08: El Juego Del triángulo.

Tanto el fundamento teórico como significativo practico diseñados en el presente trabajo, permitirá mejorar la gestión administrativa y lograr la efectividad de los procesos de gestión en la Gerencia Subregional de Utcubamba-2017.

Palabras Claves: Liderazgo transformacional, Gestión Administrativa.

ABSTRACT

The present investigation entitled "MODEL OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TO IMPROVE THE ADMINISTRATIVE MANAGEMENT OF THE SUBREGIONAL MANAGEMENT OF UTCUBAMBA - 2017." It was developed in the Province of Bagua with the purpose of improving the administrative management of the institution, it is proposed as an objective:

Propose a model of transformational leadership to improve the administrative management of the Sub Regional Management of Utcubamba - 2017. Based on the theory of transformational leadership (Bass). The research was carried out with a sample of 31 employees of sub-regional management Bagua as shown in the Personnel allocation table, obtaining as a result a leadership and regular administrative management, these being the variables that impede the proper functioning, in this sense a transformational leadership model (Bass) is proposed. As a basis of the proposal we worked with the dimensions: idealized influence, individualized consideration, intellectual stimulation and Inspirational Motivation, which allow us to develop the following workshops: Workshop No. 1 How do you understand and experience leadership? Workshop No. 02: Self-knowledge Workshop No. 03 Team Confidence, Workshop No. 04: Developing Trust, Workshop No. 05: Motivation and Social Recognition Workshop No. 06: Extrinsic Motivation, Workshop No. 07: Exploring Your Leadership and Workshop N ° 08: The Triangle Game.

Both the theoretical and significant practical foundation designed in this work, will improve administrative management and achieve the effectiveness of management processes in the Subregional Management of Utcubamba-2017.

Key words: Transformational leadership, Administrative Management

INDICE

Contenido	Pág.
1.1 Planteamiento del problema.....	2
1.2 Formulación del problema:.....	5
1.3 Objetivos de la investigación:	5
1.4 Justificación del estudio.....	6
1.1 Limitaciones de la investigación	7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	8
2.1 Antecedentes de Estudio.....	9
A Nivel Nacional.....	11
2.2 Bases Teóricas.....	14
2.2.1. Concepto de Liderazgo Transformacional.....	14
2.2.2. Atributos del liderazgo transformacional	15
2.2.3. Teorías del Liderazgo Transformacional para mejorar la Gestión Administrativa	16
2.2.4. Gestión Administrativos.....	20
2.2.5. Teoría de la Administración Pública	21
2.3 Definición de Términos.....	26

2.4	Variable	28
2.5.1	Operacionalización de la variable.....	29
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION.....		30
3.1.	Tipo y Nivel de Investigación.....	31
3.2.	Descripción del Ámbito de la Investigación.....	31
3.3.	Población y Muestra.....	31
3.3.1.	Población	31
3.4.	Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos.....	33
3.5.	Validez y confiabilidad del instrumento.....	33
3.6.	Plan de Recolección y Procesamiento de Datos.....	33
CAPITULO IV: RESULTADOS.....		34
4.1.	Resultados en Tablas y Figuras	35
	Discusión de resultados	73
CONCLUSIONES.....		75
RECOMENDACIONES		76
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		77
ANEXOS		83

ÍNDICE DE TABLAS

Contenido

Tabla 1 Modelo Liderazgo transformacional

Tabla 2 Operacionalización de variable

Tabla 3 Cuadro de Asignación de Personal de la Gerencia Subregional de Utcubamba - 2017

Tabla 4 Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos

Tabla 5 Resumen del procesamiento de los casos

Tabla 6 Estadísticos de fiabilidad

Tabla 7 Estadísticos de la Escala

Tabla 8 Tipo de Liderazgo Transformacional

Tabla 9 Consideración Individualizada

Tabla 10 Estimulación Intelectual

Tabla 11 Motivación Inspiracional

Tabla 12 Influencia Idealizada

Tabla 13 Resumen del procesamiento de los casos

Tabla 14 Estadísticos de fiabilidad

Tabla 15 Estadísticos de la Escala

Tabla 16 Gestión Administrativa

Tabla 17 Planificación

Tabla 18 Organización

Tabla 19 Dirección

Tabla 20 Control

INDICE DE FIGURAS

Contenido

Figura 1. Modelo del Liderazgo transformacional en la gestión administrativa en la
Municipalidad Provincial de Utcubamba 2017Fuente: Elaboración de la Municipalidad
provincial de Utcubamba

Figura 2. Tipo de Liderazgo Transformacional

Figura 3. Consideración Individualizada

Figura 4. Estimulación Intelectual

Figura 5. Motivación Inspiracional

Figura 6. Influencia Idealizada

Figura 7. Gestión Administrativa

Figura 8. Planificación

Figura 9. Organización

Figura 10. Dirección

Figura 11. Control

Figura 12. Modelo de Propuesta

INTRODUCCION

En el ámbito mundial y actual el liderazgo transformacional se está aplicando en la gestión administrativa ya que se da prioridad a las personas (a diferencia de los principios físicos, como el principio de la gravedad), no existe un número limitado de principios, porque los seres humanos estamos en constante cambio. Además, estos pueden ir cambiando a medida que cambian la forma de trabajar de las personas y pueden incluirse otros y eliminarse algunos. La presente investigación titulado “modelo de liderazgo transformacional para mejorar la gestión administrativa de la gerencia subregional de Utcubamba – 2017.” Se origina por el interés de mejorar la efectividad de gestión administrativa.

Esta Investigación está organizada en cinco capítulos:

El Primero, hace referencia a la situación problemática donde se muestra una regular gestión administrativa, así como también un regular nivel de liderazgo, dando a conocer posteriormente sus objetivos tanto generales como específicos, que permita direccionar el trabajo de investigación. Del mismo modo en esta parte queda determinada la justificación del presente trabajo de investigación.

En el segundo, se aborda los antecedentes de estudio de la presente investigación teniendo en cuenta trabajos de investigación realizados en el ámbito internacional, nacional, detalla las bases teóricas de las variables independiente y dependiente de la presente investigación.

En el tercer capítulo, se detalla la metodología: tipo, nivel de investigación, métodos, población y muestra. En la cual se procesa datos e interpreta resultados.

En el quinto, se analizan y discuten los resultados. Luego, se enuncia las conclusiones a las que se llegaron en la presente investigación y las recomendaciones que se propone a la institución.

Finalmente se detallan las referencias bibliográficas y direcciones electrónicas utilizadas en la presente investigación.

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema.

En cualquier empresa o compañía siempre se alza una figura que sobresale del resto: el líder. Este rol puede tener diferentes tipos de liderazgo que ejercer dentro de la organización y a la hora de tratar a las personas que la conforman. El líder puede ser tanto el gerente o director general de la empresa, el responsable de relaciones humanas o un directivo intermedio con excelentes dotes de liderazgo que lo diferencia del resto. El liderazgo no entiende de rango o poderes dentro de la empresa sino del buen hacer, del cumplimiento de objetivos marcados y de una carismática personalidad que hace que el resto de personas le sigan con fe ciega.

En el entorno internacional según Morales (2014) afirma que, en los últimos años, existen numerosas iniciativas de innovación en el sector público en diferentes países, la mayoría de ellos en Europa o América del Norte, que han instaurado una cultura de innovación administrativa en la gestión de los gobiernos locales promovida al interior de los municipios y apoyada por el Gobierno nacional, la que además es permanentemente difundida a partir de la conceptualización del término. En América Latina, existen experiencias similares menos conocidas en Chile, México y Argentina. Sin embargo, no se ha producido todavía una sistematización académica y operativa de estas experiencias que sirva para promover su réplica.

Cabrera (2014) Señalan que la innovación administrativa en los gobiernos locales de América Latina se puede concebir como una gran masa de conocimientos, experiencias y aprendizajes todavía dispersos, focalizados y escasamente difundidos, pese a su enorme riqueza y diversidad. Por lo tanto, si se quiere evaluar esa experiencia, la escala de la tarea trasciende cualquier esfuerzo individual, gubernamental o social; sin embargo, aun en ese contexto, es posible conocer la manera en la cual se aplican estas propuestas innovadoras; más aún porque países como México, Chile o Argentina han tenido éxito en esta práctica.

Para la ciudadanía, la instauración de un modelo de este tipo permitirá conocer los componentes que asegurarían el éxito de la gestión administrativa, mostrará la importancia de la participación ciudadana en las propuestas innovadoras que plantee el gobierno local y la motivará a involucrarse en las actividades del municipio (Morales, 2014). Lo que facilitaría, además, una democracia participativa y una gobernanza que redunden en el desarrollo de toda la localidad.

Para la comunidad académica, el modelo será un instrumento de estudio de la innovación en los gobiernos locales, pues con él accederá a una propuesta que resulta de un estudio que no solo considera las técnicas, las políticas o las estrategias, sino que también permite entender la innovación en toda su dimensión y conocer un análisis de casos que califiquen como verdaderas propuestas innovadoras. Esto ayudará a distinguirlas de los conceptos de buenas prácticas o mejoras, que generalmente se utilizan como sinónimos de innovación cuando no lo son (Cabrera, 2014).

En el entorno nacional según la Presidencia del Consejo de Ministros (2016). El eje de la descentralización administrativa se ha desarrollado significativamente, desde que, a propósito de las competencias y funciones ya transferidas a los Gobiernos Regionales y Locales, se ha incidido en el fortalecimiento institucional para su ejercicio, conforme al enfoque actual, traduciéndose en resultados. Ello ha sido posible desde que, a partir de la implementación del “Plan de Supervisión y Evaluación de las Competencias y Funciones Transferidas a los Gobiernos Regionales y Locales con enfoque de Gestión Descentralizada de Servicios Públicos” aprobado por Resolución Ministerial N° 335- 2012-PCM, se han podido identificar debilidades y deficiencias en el ejercicio de las funciones por parte de los Gobiernos Regionales en determinadas materias y como ellas se vienen traduciendo en servicios públicos efectivos a la población.

Así, se ha avanzado en concertar con los Gobiernos Regionales en el diseño e implementación de acciones de mejora continua para optimizar la calidad de los servicios

públicos evaluados sobre la base de los “Lineamientos Generales para la Determinación e Implementación de Acciones de Mejora Continua de los Servicios Públicos” aprobados por la Secretaría de Descentralización a través de la Resolución de Secretaría de Descentralización N° 009-2015-PCM/SD del 14 de mayo de 2015 (PCM, 2016).

Como actuación complementaria, se ha impulsado también el funcionamiento de los espacios de articulación intergubernamental para que, precisamente, puedan atender los procesos de mejora continua antes descritos. Así, se viene impulsando no solamente el funcionamiento efectivo de las Comisiones Intergubernamentales descritas en el Decreto Supremo N° 047-2009-PCM sino además se viene promoviendo la constitución de grupos de trabajo sectorial e intergubernamental con los Gobiernos Regionales como espacios técnicos operativos para el diseño de Acciones de Mejora Continua que serán objeto de validación por las Comisiones Intergubernamentales.

Sin perjuicio de ello, es menester reconocer que estos espacios de coordinación política y articulación intergubernamental e interinstitucional en funcionamiento requieren ser fortalecidos a fin de contar con entidades sólidas y fortalecidas que cumplan con las funciones que se han transferido de manera eficiente y eficaz y puedan así prestar servicios públicos de calidad para la ciudadanía.

En este marco, la Secretaría de Descentralización, en su calidad de conductor del proceso de descentralización administrativa, ha establecido pautas específicas, contenidas en la “Directiva para el desarrollo de la gestión descentralizada de los servicios públicos orientado a resultados”, aprobada mediante Resolución Ministerial N° 014-2016-PCM5 , para contar con procesos delimitados, articulados y concertados entre los tres niveles de gobierno para la prestación de los servicios públicos, que han sido denominados “modelos específicos”. Por tanto, el diseño e implementación de estos modelos, que deberán construirse para cada servicio público cuya prestación sea de responsabilidad compartida por los tres niveles de gobierno, será un insumo para definir las necesidades de fortalecimiento de capacidades que requieren

las entidades públicas a fin de garantizar la eficiente prestación y mejoramiento continuo de servicios públicos.

La gerencia Subregional de Utcubamba en su Visión institucional, contempla: “ser una entidad dinámica, que ejecuta programas, proyectos, y acciones concertadas para lograr el desarrollo integral de la región Amazonas; para ello busca contar con una administración moderna, sistematizada acorde a las exigencias actuales, debidamente implementada con equipamiento e infraestructura, con servidores adecuadamente capacitados; con la finalidad de lograr eficientemente las metas propuestas y brindar un adecuado servicio a la población con calidad, transparencia, y practica continua de valores”

En el marco de este desafío se percibe en la actualidad una gestión administrativa que no responde a la exigencia actual y con ello al cumplimiento de la visión, constatándose que no existe un modelo de liderazgo administrativo por parte de las direcciones de área, cada quien realiza acciones por su propia cuenta con la sana intención de sacar adelante la institución, pero sin sintonizar en las acciones propias de un modelo de liderazgo, es por ello que el presente estudio propone la implementación de un modelo de liderazgo transformacional que mejore gestión administrativa entre ellos: el proceso de dirección y liderazgo cuya responsabilidad es el los gerentes y administrativos, el proceso de desarrollo profesional y convivencia institucional, con responsabilidad de mando medio y el proceso de soporte de funcionamiento institucional a cargo del personal administrativo.

1.2 Formulación del problema:

¿Cuál es la propuesta de Modelo liderazgo transformacional para mejorar la gestión administrativa de la gerencia subregional de Utcubamba – 2017?

1.3 Objetivos de la investigación:

Objetivo general.

Proponer un Modelo de liderazgo transformacional para mejorar la gestión administrativa de la gerencia subregional de Utcubamba – 2017

Objetivos Específicos.

OE1. Identificar los niveles de liderazgo transformacional de la Gerencia Sub Regional de Utcubamba – 2017.

OE2. Analizar los procesos de gestión en la gestión administrativa de la Gerencia Sub Regional de Utcubamba – 2017.

OE3. Diseñar un modelo de liderazgo transformacional para mejorar la de gestión administrativa de la Gerencia Sub Regional de Utcubamba – 2017.

1.4 Justificación del estudio.

El estudio se justifica a partir de los siguientes aspectos:

Aspecto teórico.

Teóricamente se justifica porque las personas que entran en contacto con el presente estudio encontrarán insumos teórico que permiten entender con razones concretas porque la gestión administrativa de la gerencia subregional de Utcubamba en la actualidad no está orientada por el camino concreto como se quisiera, esto permitirá poner en acción las teorías del liderazgo con modelo de gestión transformacional y la teoría basada en el enfoque de gestión por procesos, revalorando el conocimiento de corpus científico.

Aspecto metodológico.

Desde el punto de vista metodológico el estudio se justifica porque se alcanzará a las direcciones de la gerencia de la subregión Utcubamba la propuesta modelo de liderazgo transformacional, el mismo que les servirá como una guía para ir mejorando cada una de las direcciones de la gerencia y de esa manera trabajar en forma unida toda la institución y cumplir con el anhelado sueño de su visión y misión institucional.

Aspecto práctico.

Desde el punto de vista práctico el modelo de liderazgo transformacional basado permitirá a los directivos entre gerentes y administrativos unificar criterios de dirección y liderazgo, potenciando la capacidad estratégica en la elaboración de instrumentos de gestión al servicio de la institución, de igual manera los funcionarios de mando medio estarán mejor capacitados y participarán activamente en los procesos de concreción institucional y, de igual forma el personal administrativo y de servicio se sentirán personas importantes porque saben que su esfuerzo es valorado por todos y tiene un valor en la cadena de mucha significancia.

1.1 Limitaciones de la investigación

Las limitaciones que se presentaron durante el desarrollo de la presente investigación están relacionadas a:

Desconfianza del personal jerárquico, administrativo y algunos trabajadores de la importancia que tiene el estudio para el cambio de administración en la gerencia subregional de Utcubamba. Situación que fue superada con el asesoramiento constante de profesionales de buen nivel académico que constantemente ayudaron a concretizar los objetivos propuestos.

Carga laboral de 40 horas semanales de todos los trabajadores de la gerencia subregional, la misma que aun inicio fue utilizada como excusa para no participar en la investigación.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de Estudio

A Nivel Internacional.

Molina, Pérez y López (2016) México, Artículo científico: Análisis del liderazgo transformacional en empresas turísticas de alimentos y bebidas de la ciudad de Mazatlán, Sinaloa, México las empresas, universidad de occidente (UDO, México). En conclusión, deben atender una diversidad de aspectos que permitan evitar en lo posible la generación de conflictos y problemáticas al interior o exterior de las mismas, y las organizaciones turísticas no son la excepción. Bajo esta perspectiva, el propósito de esta investigación fue analizar las características del liderazgo que ejercen los directivos de las empresas turísticas de alimentos y bebidas en Mazatlán, Sinaloa, a partir del modelo de Bass y Avolio (1997). Para ello se aplicó el cuestionario sobre datos sociodemográficos y organizacionales del trabajador y la adaptación del Multifactor Leadership Questionnaire, a una muestra de 102 trabajadores de cinco restaurantes. Respecto a los resultados, se observa que del total de los encuestados el 70% son de sexo masculino, el 49% tiene una edad entre los 18 a 25 años, y el 77% tiene una antigüedad menor a 3 años. Por otra parte, destaca que los líderes de estas empresas presentan atributos en su ejercicio, principalmente de liderazgo transformacional y solo se observa una mínima tendencia hacia el estilo transaccional.

Molina, Pérez y López (2015), Baja California. En su tesis titulada: Análisis del Liderazgo Transformacional y su Influencia en el clima organizacional de las empresas de hospedaje; en la universidad de Occidente. En conclusión, la práctica del liderazgo transformacional, si se mejora y consolida, puede ser un factor para desarrollar la autoconfianza del empleado. Este fortalecimiento psicológico puede llevar a los empleados a sentirse capaces de realizar tareas más allá de las formalmente establecidas en su puesto de trabajo. Este estilo de liderazgo, además puede generar en el seguidor la percepción de un mejoramiento en el clima organizacional. Entre el estilo de liderazgo transformacional desarrollado y la percepción del clima organizacional. Ello supone que las empresas que deseen un clima organizacional favorable deberían fomentar prácticas de liderazgo transformacional que estimulen la participación de los empleados, así como su formación y desarrollo. Finalmente, es posible

argumentar que las escalas de liderazgo transformacional y clima organizacional, están validadas para esta muestra y pueden ser utilizadas para ayudar a mejorar la gestión y la administración de las empresas de hospedaje y con ello mejorar la calidad del servicio que se ofrece.

Cruz y Rodea (2014), México. En su tesis titulada: Liderazgo Transformacional como Herramienta de la Productividad de los Empleados; en la Universidad Autónoma del Estado de México. En conclusión, si bien sabemos que el liderazgo es el proceso de influencia de líderes y seguidores para alcanzar los objetivos de la organización. El liderazgo transformacional busca estimular tanto al líder como a los seguidores y que se llegue a realizar una transformación interna en el individuo logrando así resultados importantes para la organización, en pocas palabras el liderazgo transformacional motiva a los seguidores (empleados) a hacer más de lo que originalmente se esperaba de ellos (transformando sus valores, sus actitudes, sus motivaciones y madurez) y al mismo tiempo genera una visión, propósitos y una misión compartida para la organización.

Contreras, Villegas, Pedrajas y Rodríguez (2016), Chile en su artículo científico: Liderazgo Transformacional y su incidencia en la Gestión de Docentes: Caso de un Colegio en el Norte de Chile. En la Universidad de los Lagos. En conclusión, las organizaciones, para lograr el éxito, requieren de la conjugación de una serie de condiciones y elementos de carácter estratégico; uno de estos componentes, es sin duda, el liderazgo. Considerando la aseveración contextual previamente formulada, este artículo tiene como finalidad central, determinar un perfil docente y la incidencia positiva del liderazgo transformacional en la gestión docente de una organización educativa privada ubicada en la ciudad de Antofagasta, Chile. Metodológicamente, esta indagación se enmarca en la línea cuantitativa correlacional. Los análisis que se conjugan, son aproximaciones que favorecen el tema del liderazgo y permiten identificar un factor necesario que ha impulsado aplicaciones en la gestión educativa. Los resultados sugieren que es de importancia disponer de un instrumento funcional acerca de las estrategias, que permitan alinear la organización con el nivel de dimensiones asociadas a la aplicación del instrumento y su posible campo de utilidad en otras organizaciones educativas.

Jiménez (2014), Colombia en su tesis: Relación entre de Liderazgo transformacional de los directores y la motivación en el trabajo y desempeño del docente de una universidad privada. Universidad Católica de Colombia. En conclusión, la presente investigación tuvo como propósito identificar la relación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional de los directores de programa y el desempeño laboral en los docentes en una facultad de una universidad privada de la ciudad de Bogotá. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental, la población objeto de la investigación fue de 73 docentes de la citada institución, la cual está conformada por siete programas académicos. La motivación hacia el trabajo se midió con el cuestionario de motivación para el trabajo (CMT), para el liderazgo transformacional se utilizó el instrumento CELID y para el desempeño laboral se utilizó el instrumento que posee la universidad para realizar la evaluación de desempeño, los instrumentos se aplicaron por medios electrónicos. Los resultados de la presente investigación se analizaron con las pruebas no paramétricas el coeficiente de correlación de Spearman y prueba de Kruskal Wallis y mostraron que no existe una correlación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional y el desempeño laboral docente, pero se evidenció la correlación entre la motivación interna y el desempeño laboral docente y los componentes de la motivación interna logró, el motivador externo grupo de trabajo y el medio para lograr los motivadores requisición con el liderazgo transformacional.

A Nivel Nacional.

Cesar (2018), Lima tesis titulada: Liderazgo transformacional y desempeño directivo en la institución educativa N° 125 "Ricardo Palma", San Juan de Lurigancho - 2017. Univesridad Cesar Vallejos

El propósito de esta investigación fue determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y su desempeño del director como gestor de los procesos administrativos y procesos pedagógicos en la institución educativa N° 125 "Ricardo Palma" del distrito de San Juan de Lurigancho. En conclusión, la información se recoge con dos instrumentos de las variables y fueron validados por alfa de Cronbach y dictaminado por juicios de expertos. El

método de investigación utilizado es el hipotético deductivo y el tipo de estudio es, descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por un total de 84 docentes de ambos niveles, a quienes se les aplicó el instrumento y luego se correlacionaron empleando la prueba estadística Rho de Spearman. Los resultados obtenidos permiten afirmar que existe una correlación significativa entre la variable liderazgo transformacional y el desempeño directivo en la institución educativa N° 125 “Ricardo Palma” San Juan de Lurigancho 2017.

Vásquez (2016), En su tesis titulada: *El Control Interno y su Influencia en la Gestión Administrativa de las Micro y Pequeñas Empresas del Sector Comercio del Perú: Caso Empresa Servicios Múltiples “El Constructor L & A” S.A.C. Huarmey, 2016*; en la Universidad Católica los Ángeles Chimbote. En conclusión que el control interno es considerado como una herramienta que promueve la eficiencia y asegura la efectividad en la gestión administrativa, basándose en la teoría del informe COSO, pero no evidencian la influencia de control interno en la gestión administrativa, pues no solo se trata de establecer objetivos y manuales de organización y procedimientos, sino de alcanzar las metas programadas, prevenir y minimizar riesgos o irregularidades, involucrando a las diferentes área de la empresa. Asimismo, la empresa servicios múltiples “El Constructor L & A.” S.A.C. de Huarmey, no tiene implementado un sistema de control interno, por lo tanto, el control interno no está influyendo positivamente en la gestión administrativa de dicha empresa. Por tal motivo, se recomienda a la gerencia de la empresa, implementar formalmente el control interno en la misma.

Tola (2015), En su tesis titulada: *Influencia de la Gestión Administrativa en los Servicios de Salud de los Hospitales III de Es salud de la Región Puno -2012*; en la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez”, Puno, Perú. En concusión debe establecerse estrategias de gestión que influyan en el colaborativo de mejoramiento en los servicios de salud para los asegurados; para lo cual los técnicos administrativos deberían determinar los costos reales de los medios de producción de salud; y los directores de los hospitales III de Es salud de la Región Puno deben conocer exactamente cómo se produce servicios de salud de calidad (colaborativo de mejoramiento); la administración de los hospitales deben diseñar cómo estandarizar los

procesos clínicos en base a la evidencia disponible; y para que la gestión administrativa influya en los servicios de salud, los directivos deben tomar decisiones sobre que tecnologías se adoptan, que procedimientos deben utilizarse, y cuál es el perfil idóneos requerido de personal de salud .

Malanga (2016), en su tesis titulada: Liderazgo transformacional y la gestión administrativa según los docentes de una institución superior privada en Lima, 2016. Universidad Cesar Vallejos, Lima, Perú. En conclusión, La presente investigación tiene como finalidad, Comprobar si hay relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en los docentes de una institución privada en Lima. 2016, se fundamentó en las teorías para las variables Liderazgo transformacional y gestión administrativa de Cervera, Minaya, Likert, Espinoza y Martínez. Que sirvieron como fundamentación para el desarrollo de la tesis. El enfoque utilizado en la presente investigación fue cuantitativo. Utilizo el diseño transversal de alcance descriptiva - correlacional, con una población de 162 docentes, la técnica de muestreo fue no probabilístico y la muestra fue de 114 docentes, se utilizó como instrumento dos cuestionarios en la escala de Likert que brindó información sobre el liderazgo transformacional y su relación con la gestión administrativa, cuyos resultados se observan en tablas y figuras. La investigación tiene como punto concluyente señalar que el liderazgo. Transformacional se relaciona significativamente con la gestión administrativa de una institución superior privada en Lima, la relación de nivel alto de (0.796) y $p=0.00$

Castro (2014), En su tesis titulada: *Liderazgo Transformacional y Aprendizaje Organizacional del Personal Directivo en la Universidad Nacional Del Callao, 2013*, en conclusión la motivación, iniciativa, optimismo e involucramiento son condiciones que se hallan correlacionadas positivamente con la efectividad del funcionamiento de los directores de centros de investigación. El autoconocimiento, la conciencia emocional, la auto evaluación precisa y la autoconciencia están positivamente correlacionados entre ellas y son parte esencial de la inteligencia intrapersonal. La empatía, la comprensión de los demás, el desarrollo de las competencias de los subordinados, la inclinación al servicio, el manejo de la diversidad y la congruencia política están positivamente correlacionados entre sí y son parte de la inteligencia

interpersonal. Las habilidades sociales de los directores, que también integran la inteligencia interpersonal, les permiten tener mayor influencia sobre el equipo de trabajo, expresada en mayor comunicación, mejor manejo de situaciones conflictivas, y mayor liderazgo, suscitando mejor colaboración, cooperación y habilidades para el trabajo en equipo.

Vallejos (2014), En su tesis titulada: *La Gestión Administrativa de los Directivos y la Calidad de Servicio del Personal*; de la Universidad Nacional De Educación. Periodo 2010-2012, Lima. Perú, tuvo como En conclusión establecer una estructura organizacional racional concertada con la participación de sus actores de la universidad, con la finalidad de que se optimice la parte administrativa, para lograr principalmente; los planes, objetivos, metas, estrategias, relacionado a las funciones de la universidad: en la formación profesional, investigación científica, extensión cultura y proyección social. Lo cual se vería reflejado por un lado en la calidad educativa y por otra parte en los servicios que se ofrecen a los usuarios, que redundaría favorablemente en la percepción e imagen de la organización universitaria. El plan-estratégico que establezca las acciones- para lograr los objetivos estratégicos de desarrollo, la política de uso de los recursos sea en función a los planes de desarrollo, la gestión del potencial humano que valore el desarrollo humano, que priorice: la cultura de evaluación para mejora continua, práctica de estímulo a la meritocracia y productividad en el buen desempeño laboral.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1. Concepto de Liderazgo Transformacional.

Bernard M, Bass (Como se cito por Fajardo, 2018) Éste lo definió como el tipo de liderazgo ostentado por aquellos individuos con una fuerte visión y personalidad, gracias a la cual son capaces de cambiar las expectativas, percepciones y motivaciones, así como liderar el cambio dentro de una organización. Asimismo, determinó que tal tipología de liderazgo era observable *“cuando los líderes y seguidores trabajan juntos para avanzar a un nivel superior de moral y motivación.* Posteriormente fue el investigador Bernard M. Bass quién desarrolló el concepto original, elaborando la Teoría del Liderazgo Transformacional de Bass.

2.2.2. Atributos del liderazgo transformacional

El liderazgo convierte una visión en realidad, se utiliza para influir sobre los seguidores de modo que muestren disposición al cambio, los líderes necesitan una serie específica de aptitudes que guíen sus acciones. Estas aptitudes se pueden concebir como las herramientas interiores para motivar a los empleados, dirigir los sistemas y procesos, y guiar a la organización hacia metas comunes que le permitan alcanzar su misión.

En particular, el liderazgo requiere:

- a. Personalidad: entusiasmo, integridad, auto-renovación.
- b. Análisis: fortaleza, criterio perceptivo.
- c. Logro: rendimiento, audacia, desarrollo de equipos.
- d. Interacción: colaboración, inspiración, servicio a los demás (Akio, 2016).

Las aptitudes de liderazgo incluyen:

- a. Habilidades de liderazgo: los líderes poseen atributos (creencias, valores, ética, carácter, conocimiento, valentía y destrezas) que hacen que la gente se sienta orgullosa de, Seguirlos. Proporcionan un sentimiento de confianza y pueden reunir a las tropas y levantar la moral cuando hay dificultades.
- b. Visión: los líderes tienen la capacidad de incrementar la productividad en las áreas más necesitadas de mejoras. Crean y establecen metas y pueden claramente presentar una visión que los subordinados y colegas se sientan motivados de lograr.
- c. Desarrollo de equipos: los líderes desarrollan equipos de alto rendimiento que se unen para colaborar en una misión o meta común, en lugar de dejar simplemente que los objetivos queden sin asignar.
- d. Resolución de conflicto con ganancia por ambas partes: los líderes pueden efectivamente resolver desacuerdos y conflictos. Resuelven disputas al enfocarse en solucionar problemas sin ofender el ego de las personas. Proporcionan apoyo y experiencia a otros líderes y evalúan la idoneidad de mecanismos alternativos de resolución de disputas. Un buen líder es firme en los asuntos y flexible con las personas.

- e. Evaluación exacta y rápida de la situación: los líderes asumen la responsabilidad cuando la situación lo demanda y hacen que las cosas correctas se hagan a tiempo.
- f. Capacitación/preparación: los líderes saben que hasta los errores pueden ser oportunidades de aprendizaje. Proporcionan un análisis sobre el rendimiento y preparación.
- g. Asistencia para el desarrollo profesional de las personas en una manera que aumenta el éxito individual y organizativo.
- h. Compromiso de participación del empleado: los líderes promueven el sentido de pertenencia al involucrar a los empleados en el proceso de toma de decisiones y planificación. Dan más poder de decisión a los empleados al otorgarles la autoridad de hacer que las cosas se cumplan de la manera más eficiente y oportuna. (Akio, 2016, p.18)

2.2.3. Teorías del Liderazgo Transformacional para mejorar la Gestión Administrativa

Teoría del Liderazgo Transformacional de Bass y Riggio

Bass y Riggio (2015) afirma: “El liderazgo transformacional se ha convertido en un tema muy popular en la literatura reciente sobre el liderazgo organizacional, en parte gracias a los resultados que, en general, proporciona en los distintos niveles (individual, grupal u organizacional)” (p.33).

Los líderes políticos también ejercen liderazgo con la finalidad de hacer cambios profundos en la sociedad, en las actitudes y comportamientos de los miembros de las organizaciones, obteniendo de ellos el compromiso y la empatía necesaria para lograr los objetivos. Los líderes transformacionales se preocupan por las conciencias de los seguidores, y, por lo tanto, apelan a los ideales y valores morales como la libertad, la justicia, la paz, el humanitarismo y no a las emociones básicas como el miedo, el odio, la envidia y la avaricia (Bass & Riggio, 2015).

Modelo del Liderazgo Transformacional

Bass y Riggio (2015) afirma: "El liderazgo transformacional incluye cuatro componentes principales, todos ellos conectados entre sí cuatro dimensiones son teóricamente independientes, y puede dar lugar a distintos perfiles de liderazgo transformacional a partir de los resultados alcanzados en cada una" (p.36).

a) El componente carismático (Influencia Idealizada)

Bass y Riggio (2015) afirma : "El líder carismático proporciona una visión y un sentido de misión, infunde orgullo, gana el respeto, la confianza y fomenta el optimismo" (p.36).

Este líder que tienen una visión y sentido de misión lo utiliza para ganarse el respeto, confianza y seguridad, además adquieren una identificación individual fuerte de sus seguidores. Los líderes que presentan influencia idealizada son capaces de obtener el esfuerzo extra requerido de los seguidores para lograr niveles óptimos de desarrollo y desempeño.

b) Componente Inspiracional

La posibilidad de que el carisma y la inspiración estén unidos, adoptando el término "carismático-inspirador." Sin embargo, el autor explica que, en la realidad, hay diferencias entre los dos porque la identificación que se produce en los colaboradores sobre la figura del líder con influencia en los ideales (carisma), puede no verificarse al nivel de la motivación inspiradora. Por lo tanto, una persona puede demostrar su capacidad para inspirar y motivar a otros en el trabajo, sin embargo, no representar un modelo de alguien que ha logrado cambiar los valores y los ideales de otra persona (Bass y Riggio,2015).

c) Consideración Individualizada

Los líderes se concentran en diagnosticar las necesidades y capacidades de los seguidores. Diagnostican las necesidades de los seguidores y atienden a ellas individualmente. También delegan, entrenan, aconsejan y proveen retroalimentación para el uso en el desarrollo personal de los seguidores. Elevan el nivel de necesidad y seguridad de los seguidores para adquirir mayores niveles de responsabilidad. (Bass & Riggio,2015,p. 36)

d) Estimulación Intelectual

Los líderes activamente fomentan una nueva mirada a viejos métodos/problemas. Fomentan la creatividad, y enfatizan un re-pensamiento y re-examinación de suposiciones subyacentes a los problemas. Utilizan la intuición, así como una lógica más formal para solucionar los problemas. Los líderes que estimulan intelectualmente desarrollan seguidores que atacan los problemas usando sus propias perspectivas, los seguidores se transforman en solucionadores de problemas más efectivos con y sin la facilitación del líder. Llegan a ser más innovadores con respecto a su análisis de problemas y de las estrategias que usan para resolverlos (Bass & Riggio,2015).

Tabla 1
Modelo Liderazgo transformacional

Modelo Liderazgo transformacional				
Elementos Principal	Consideración individualizada	Estimulación Intelectual	Inspiracional Motivación	Influencia idealizada
Tareas del líder	Líneas de comunicación que permitan la proactividad del seguidor	Genera oportunidades a través de la creatividad e innovación para asumir nuevos grandes retos.	Estrategias planificadas que permiten transmitir motivación y pasión a solucionar los problemas.	Confianza y respeto que genera nuevos líderes.
Influencia en los seguidores	Reducir los conflictos: de comunicación, y otras emociones negativas en la institución	Proporciona al individuo la reflexión y alternativas de solución sobre	Corregir el Modelo de la institución	Fomentar y desarrollar capacidades y habilidades de

los problemas
en la institución.

los
colaboradores.

Fuente:Elaboracion propia.

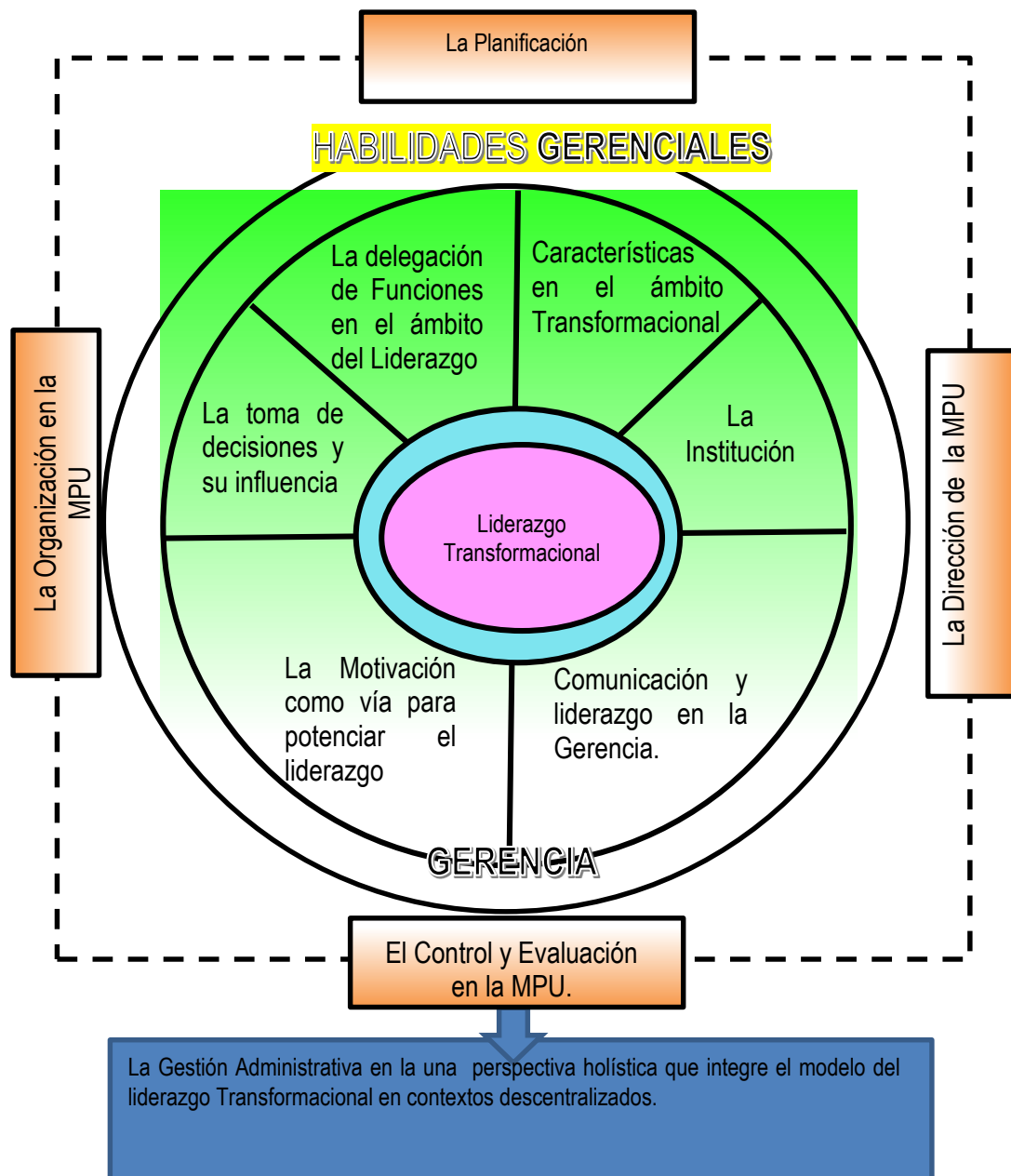


Figura 1. Modelo del Liderazgo transformacional en la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Utcubamba 2017Fuente: Elaboración de la Municipalidad provincial de Utcubamba

2.2.4. Gestión Administrativos

Amaro (Como se cito en Gil, 2016) define “la gestión administrativa es el estudio de la dirección consciente y sistemática sobre el sistema de gestión pública y que va a mantener o mejorar el servicio al usuario” (P.34). Existen cuatro elementos importantes que están vinculados con la gestión administrativa, solo cuando estos elementos están articulados es posible hablar de gestión, donde se destaca la planeación, organización, recursos humanos, dirección y control.

Real Academia Española (2018) afirma que “la administración es la acción de administrar, acción que se realiza para la consecución de algo o la tramitación de un asunto, es acción y efecto de administrar” (p.67).

Importancia de la Gestión Administrativa

El reto que aborda la gestión administrativa moderna, es construir una sociedad mejor con normas sociales adecuadas y con instituciones eficaces. El componente de supervisión de las instituciones está en estrecha relación con una administración efectiva; en gran medida la determinación y la satisfacción de los usuarios y el cumplimiento de muchos objetivos es responsabilidad del administrador, y donde la institución deposita su confianza en sus capacidades. En situaciones extremas, donde se requiera una gran destreza y uso de recursos materiales y humanos para llevar a cabo procesos de gran magnitud la administración ocupa una real importancia para el cumplimiento de sus objetivos y desarrollar adecuadamente sus procesos que coadyuvan a alcanzar resultados planificados.

Este hecho acontece en la administración pública, dado su importante papel en el desarrollo económico y social de un país y cada vez más acentuada de actividades que anteriormente estaban ligadas al sector privado, las maquinarias administrativas públicas se han constituido en la empresa más significativa de un país. (Gil , 2016,p.21)

2.2.5. Teoría de la Administración Pública

Importancia, precursores de la Gestión Administrativa

Tola (2015) menciona: “La tarea de construir una sociedad económicamente mejor; normas sociales mejoradas y un gobierno más eficaz, es el reto de la gestión administrativa moderna” (p.70).

La supervisión de las empresas está en función de una administración efectiva; en gran medida la determinación y la satisfacción de muchos objetivos: económicos, sociales y políticos descansan en la competencia del administrado. Este hecho acontece en la Administración Pública ya que dado su importante papel en el desarrollo económico y social de un país y cada vez más acentuada de actividades que anteriormente estaban relegadas al sector privado, las maquinarias administrativas públicas se han constituido en la empresa más importante de un país. En la esfera del esfuerzo colectivo donde la administración adquiere su significación más precisa y fundamental ya sea social, religiosa, política o económica, toda organización depende de la administración para llevar a cabo sus fines (Tola, 2015).

A Precursos de la Gestión Administrativa

Tola (2015) afirma: “Para que la administración sea lo que es hoy día, hubo personajes destacados que con sus aportes colaboraron para el desarrollo de la misma”. (p.71) Entre ellos se encuentran: Confucio: Filósofo, que proporcionó una serie de reglas para la Administración Pública recomendando:

- a) Que las personas que ocupan posiciones públicas deben conocer bien el país para así estar en condiciones de resolver sus problemas.
- b) Excluir de la selección del personal el favoritismo y el partidismo.
- c) Que los funcionarios seleccionados deberían ser personas honradas desinteresadas y capaces.

B Gestión Administrativa Moderna

Podemos decir que la gestión administrativa moderna es la acción de confeccionar una sociedad que sea económicamente estable cumpliendo con una mejora en cuanto a las

normas sociales y con un gobierno que sea mucho más eficaz. Pero si nos referimos a la gestión administrativa de una empresa entonces debemos tener en claro que la misma funciona en base a la determinación y la satisfacción de muchos de los objetivos en los aspectos políticos, sociales y económicos que reposan en la competencia que posea el administrador. “En los casos donde se presentan situaciones algo más complejas para las que se necesitara la acumulación de los recursos materiales en una empresa, la gestión administrativa ocupa un lugar importantísimo para el cumplimiento de los objetivos”. (Tola,2015,p. 76)

C Actividades y funciones del proceso administrativo

web & empresa (2018) En el proceso empresarial existen 4 procesos administrativos:

Planeación

Es el primer paso a dar, consiste en saber por anticipado qué se va a hacer, la dirección a seguir, qué se quiere alcanzar, qué hacer para alcanzarlo, quién, cuándo y cómo lo va a hacer.

Para ello se siguen algunos pasos como:

- Investigación interna y del entorno (se pueden usar herramientas como las 5 fuerzas de Porter y el análisis FODA).
- Planteamiento de propósitos, estrategias y políticas y propósitos.
- Establecimiento de acciones a ejecutar a corto, medio y largo plazo.

Estudiosos del tema, afirman que la planificación abarca la definición de las metas organizacionales, el desarrollo de una estrategia general para alcanzar esas metas y la consecución de planes prioritarios para coordinar todas las actividades.

Concretamente esta función la debe ejercer el cuerpo administrativo de la empresa, y preverá los objetivos y metas para la empresa y los métodos que llevara a cabo.

De manera objetiva se establece un plan que contenga las futuras actividades a realizar, para ser implementado con previa visualización, tomando en cuenta detalladamente cada característica.

Las actividades más importantes de la planeación son:

1. Predefinición de objetivos y metas a lograr durante un determinado tiempo.
2. Implantar una estrategia con métodos y técnicas oportunos a llevar a cabo.
3. Anticipar y tramar frente a posibles problemas futuros.
4. Esclarecer, ampliar y determinar los objetivos.
5. Implantar las condiciones de trabajo.
6. Seleccionar y enunciar las tareas a desarrollar para cumplir los objetivos.
7. Construir un plan general de logros acentuando nuevas maneras de desempeñar el trabajo.
8. Establecer políticas, métodos y procedimientos de desempeño.
9. Modificar los planes basados en el resultado del control.

Organización

Es el segundo paso a dar, constituye un conjunto de reglas a respetar dentro de la empresa por todos quienes allí laboran, la principal función en esta etapa es la coordinación. Después de la planeación el siguiente paso es distribuir y asignar las diferentes actividades a los grupos de trabajo que forman la empresa, permitiendo la utilización equitativa de los recursos para crear una relación entre el personal y el trabajo que debe ejecutar.

Organizar es utilizar el trabajo en busca de metas para la empresa, incluye fijar las tareas a realizar, quién las va a hacer, dónde se toman las decisiones y a quién deben rendir cuentas. Es decir, la organización permite conocer lo que debe hacerse para alcanzar una finalidad planeada, dividiendo y coordinando las actividades y proporcionando los recursos necesarios.

La labor que aquí se lleva está relacionada con las aptitudes (físicas e intelectuales) de cada trabajador a la vez con los recursos que posee la empresa.

La principal intención de la organización es detallar el objetivo asignado a cada actividad para que se cumpla con el mínimo gasto y con un grado máximo de satisfacción.

Las actividades más significativas de la organización son:

1. Realizar la selección minuciosa y detallada de cada trabajador para los diferentes puestos.
2. Subdividir las tareas en unidades operativas.
3. Escoger una potestad administrativa para cada sector.
4. Proporcionar los materiales y recursos a cada sector.
5. Concentrar las obligaciones operativas en puestos de trabajo por departamento.
6. Mantener claramente establecidos los requisitos del puesto.
7. Suministrar facilidades personales y otros recursos.
8. Ajustar la organización basado en los resultados del control.

Dirección

Es el tercer paso a dar, dentro de ella se lleva a cabo la ejecución de los planes, la comunicación, la motivación y la supervisión necesaria para alcanzar las metas de la empresa. En esta etapa es necesaria la presencia de un gerente con la capacidad de tomar decisiones, instruir, ayudar y dirigir a las diferentes áreas de trabajo.

Cada grupo de trabajo se rige por normas y medidas que buscan mejorar su funcionamiento, la dirección es trata de lograr mediante la influencia interpersonal que todos los trabajadores contribuyan al logro de los objetivos.

La dirección se puede ejercer a través de:

- El liderazgo
- La motivación
- La comunicación.

Las actividades más significativas de la dirección son:

1. Ofrecer motivación al personal.
2. Recompensar a los empleados con el sueldo acorde a sus funciones.
3. Considerar las necesidades del trabajador.
4. Mantener una buena comunicación entre los diferentes sectores laborales.
5. Permitir la participación en el proceso de decisiones.
6. Influenciar a los trabajadores para que hagan su mejor esfuerzo.
7. Capacitar y desarrollar a los trabajadores para utilicen todo su potencial físico e intelectual.
8. Satisfacer las diferentes necesidades de los empleados mediante el reconocimiento de su esfuerzo en el trabajo.
9. Ajustar los esfuerzos de la dirección y ejecución de acuerdo a los resultados del control.

Control

Es el último paso que hay que dar, dentro de esta se lleva a cabo la evaluación del desarrollo general de una empresa, esta última etapa tiene la labor de garantizar que el camino que se lleva, la va a acercar al éxito. Es una labor administrativa que debe ejercerse con profesionalidad y transparencia.

El control de las actividades desarrolladas en la empresa ofrece un análisis de los altos y bajos de las mismas, para luego basado en los resultados hacer las diferentes modificaciones que sean factibles llevarse a cabo para corregir las debilidades y puntos bajos percibidos.

La principal función del control es efectuar una medición de los resultados obtenidos, compararlos con los resultados planeados para buscar una mejora continua. Por ello esta se considera una labor de seguimiento enfocada a corregir las desviaciones que puedan presentarse respecto a los objetivos planteados. Luego contrasta lo planeado y lo conseguido para desatar las acciones correctivas que mantengan el sistema orientado hacia los objetivos.

Las actividades más importantes del control son:

1. Seguir, evaluar y analizar los resultados obtenidos.
2. Contrastar los resultados contra estándares de desempeño.
3. Comparar los resultados obtenidos con los planes establecidos.
4. Definir e Iniciar acciones correctivas.
5. Discurrir medios efectivos para medir la operatividad.
6. Comunicar y participar a todos acerca de los medios de medición.
7. Transferir información detallada que muestre las variaciones y comparaciones efectuadas.
8. Sugerir diversas acciones correctivas cuando fuesen necesarias.

2.3 Definición de Términos.

Líder: “Es una persona capaz de ejercer influencia en otros para, dirigirlos y guiarlos efectivamente, influyendo en la cultura organizacional al grado de transformarla hacia el logro de objetivos y metas organizacionales” (Galindo, 2015, p. 14).

Convivencia: “La convivencia hace referencia a la acción de convivir, esto no es más que el compartir constante con otra persona diferente a ti todos los días, es decir, es el hecho de vivir en compañía con otros individuos” (Galindo, 2015, p. 14).

Capacitación: Capacitación, o desarrollo de personal, es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal. Busca perfeccionar al colaborador en su puesto de trabajo, en función de las necesidades de la empresa en un proceso estructurado con metas bien definidas. (Galindo, 2015, p. 14)

Protagonista: Es el que actúa en las mayores acciones de una historia. El protagonista es el personaje principal mientras que el personaje conocido como antagonista, es quien representa la oposición al protagonista, igual que los antagonistas, puede haber más de un protagonista en una historia. (Galindo, 20015, p. 14)

Gestión: “Acción o trámite que, junto con otros, se lleva a cabo para conseguir o resolver una cosa. Las autoridades continúan con las gestiones necesarias para conseguir repatriar al resto de ciudadanos retenidos” (Medina, 2014, p. 21).

Evaluación: “Es un proceso que tiene por objeto determinar en qué medida se han logrado los objetivos previamente establecidos, que supone un juicio de valor sobre la programación establecida, y que se emite al contrastar esa información con dichos objetivos” (Jiménez, 2014, p. 39).

Liderazgo transformacional

Es un proceso de interacción que se establece entre los miembros de un grupo, el líder tiene la habilidad de facilitador que induce a los cambios, es un tipo de liderazgo que conduce a cambios positivos entre aquellos que rodean al líder. Los líderes transformacionales son generalmente enérgicos, entusiastas y apasionados. No sólo están interesados e involucrados en el proceso, sino que también se centran en ayudar a todos los miembros del grupo a tener éxito también. (Jiménez, 2014, p. 39)

Gestión administrativa: “Es la forma en que se utilizan los recursos escasos para conseguir los objetivos deseados. Se realiza a través de 4 funciones específicas: planeación, organización, dirección y control” (Piedad, 2014, p. 53).

Modelo de Gestión

Describe la forma de hacer el trabajo, con el fin de mejorar el proceso de administración, optimizar los recursos humanos, financieros y tiempo; la aplicación de un modelo de gestión permite adaptarse a los cambios que continuamente están sufriendo las organizaciones, volviéndolas competitivas para alcanzar los logros efectivamente. (Piedad, 2014, p. 53)

Trabajo en equipo.

“Es la manera de desarrollar y optimizar las capacidades, el conocimiento, habilidades-destrezas y actitudes de las personas hacia el logro de metas establecidas” (Castro, 2014, p.22).

2.4 Variable

Gestión Administrativa.

Fayol , (1925) “La gestión administrativa en una empresa es uno de los factores más importantes cuando se trata de manejar un programa técnico o académico debido a que del ella dependerá el éxito que tenga dicha empresa” (p.06). Las funciones administrativas engloban el programa de la administración.

2.5.1 Operacionalización de la variable.

Tabla 2 Operacionalización de variable

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica	Instrumentos
Gestión Administrativa	Planeación	Misión y Visión	1	Técnica	Cuestionario
		Objetivos estratégicos	2		
		Estrategias institucionales	3		
		Planeamiento estratégico	4		
	Organización	Estructura organizacional	5		
		Clima laboral	6		
		Reconocimiento	7		
	Dirección	Capacidad directiva	8		
		Motivación	9		
		Objetivos personales	10		
	Control	Nivel de control	11		
		Desempeño laboral	12		
		Supervisión y monitoreo	13		
Objetivo 01	Consideración individualizada	Habilidades diferentes	14	Encuesta	Cuestionario
		Capacitaciones	15		
	Estimulación intelectual	Creatividad	16		
		Innovación	17		
		Estándares altos	18		
	Motivación Inspiracional	Inspirar trabajo en equipo	19		
		Reconocimiento al colaborador	20		
	Influencia idealizada	Respeto	21		
Confianza		22			
Tomas de decisiones		23			

Fuente. Elaboración Propia

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION

3.1. Tipo y Nivel de Investigación.

Por su naturaleza: La investigación realizada es de tipo descriptiva – Propositiva. Estudios descriptivos Busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población (Hernandez , Fernandez, & Baptista , 2014, p. 92).

Propositiva, porque se generó una propuesta de un modelo de liderazgo transformacional para mejorar la gestión administrativa subregional de Utcubamba - 2017

3.2. Descripción del Ámbito de la Investigación

La investigación en referencia se llevó a cabo en el ámbito de la ciudad de Bagua grande, distrito Bagua Grande, provincia Utcubamba, región Amazonas; al margen izquierdo del río Utcubamba y al costado derecho de la carretera marginal Fernando Belaunde Terry de penetración a la selva peruana.

3.3. Población y Muestra.

3.3.1. Población

La población lo constituyó 31 trabajadores de la Oficina Sub Regional de Administración de la gerencia subregional de Utcubamba, según cuadro de asignación de personal – 2017.

3.3.2 Muestra:

La población lo constituyó 31 trabajadores de la Oficina Sub Regional de Administración de la gerencia subregional de Utcubamba, según cuadro de asignación de personal – 2017.

Tabla 3*Cuadro de Asignación de Personal de la Gerencia Subregional de Utcubamba - 2017*

Cargos	Varones	Mujeres	Total	Porcentaje
Administradores	-	01	01	03
Logística	04	03	07	25
Contabilidad	01	02	03	07
Recursos humanos	02	03	05	20
Tesorería	04	01	05	15
Patrimonio	04	02	06	23
Archivo	03	01	04	07
TOTAL			31	100%

FUENTE: Cuadro de Asignación de Personal de la Gerencia Subregional de Utcubamba – 2017

3.4. Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos.

Tabla 4

Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos

Variables	Técnicas	Instrumentos
Gestión administrativa	Encuesta	Cuestionario para medir la gestión administrativa de la gerencia subregional de Utcubamba.

Fuente: Elaboración Propia.

3.5. Validez y confiabilidad del instrumento.

Validez: Es el nivel en que el instrumento realmente mide juicio de expertos, este instrumento estuvo validado: Lic. Adm. Julio Cesar Abad Zevallos, Lic. Adm. Diego Alfonso Chicoma Palacios y Lic. Adm. Luis Alberto Camacho Pintado.

Confiabilidad: En la investigación se utilizó el instrumento que tiene un alto nivel de confiabilidad, la misma que ha sido medida con los métodos Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman, evidenciando correlacionales de 97 y 90 respectivamente; lo que señala su confiabilidad.

3.6. Plan de Recolección y Procesamiento de Datos.

1. Se Contactó directo con todos los colaboradores de la gerencia subregional de Utcubamba.
2. Se Entrevistó con expertos en el tema de liderazgo transformacional, para mejorar las relaciones interpersonales de la gerencia subregional de Utcubamba.
3. Se analizó casos referentes a la investigación.
4. Se tabularon los datos a través del instrumento de escala de nivel del liderazgo transformacional. Spss.
5. Se analizó información de todos los trabajadores.

CAPITULO IV: RESULTADOS

4.1. Resultados en Tablas y Figuras

ANALISIS DE CONFIABILIDAD – PRUEBA DE ALFA DE CRONBACH

Tabla 5

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	31	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	31	100,0

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 6

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,852	11

Fuente: Elaboración Propia.

Según las bases teóricas de 0.76 a 0.89 hay fuerte confiabilidad, como el instrumento tiene 0.852, se puede concluir que el instrumento es fiable como para seguir la investigación.

Otro Indicador:

Tabla 7

Estadísticos de la Escala

Media	Desviación típica	N de elementos
25,65	6,458	11

Fuente: Elaboración Propia.

Análisis Total:

Niveles de liderazgo

Tabla 8

Tipo de Liderazgo Transformacional

CONDICION	Fi	Hi
REGULAR	23	74.19
BUENA	8	25.81
TOTAL	31	100.00

Fuente: Elaboración Propia.

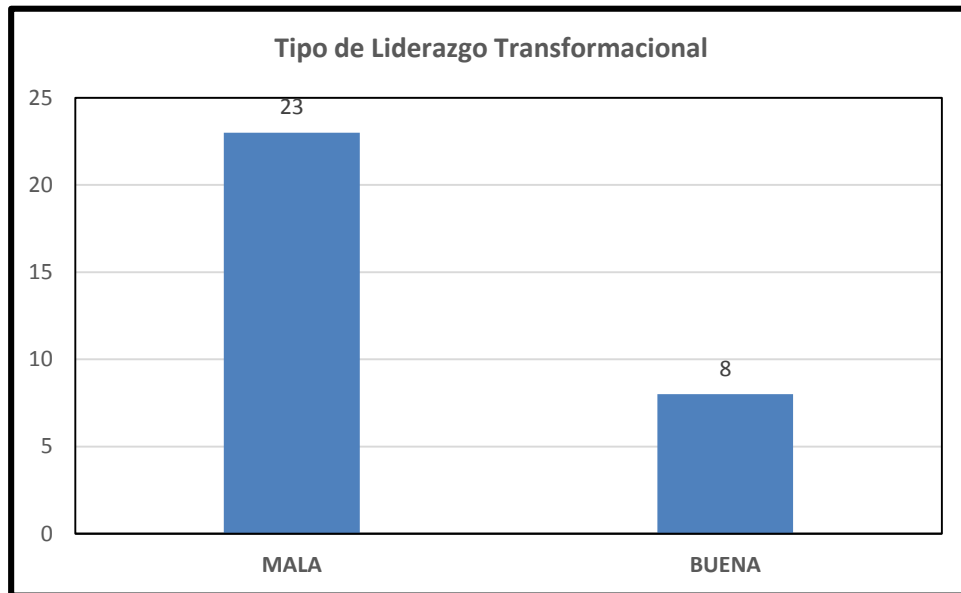


Figura 2. Tipo de Liderazgo Transformacional

Interpretación:

Nos permite observar que el liderazgo transformacional en el total de encuestados; el 25.81% afirma que existe un buen liderazgo, pero un 74.19% manifiesta que el liderazgo transformacional es malo, siendo esta una de las razones que influyo en la elaboración de la propuesta.

Respecto al liderazgo los trabajadores encuestados afirmaron que el gerente y los funcionarios no demuestra confianza en ellos, casi nunca son coherentes con sus actitudes, etc. Por lo que no demuestran las características de un líder dando como resultado a mal liderazgo transformacional.

Un líder poco efectivo como el que se percibe según los trabajadores de la gerencia sub regional no valoran la comunicación con sus empleados, pasa largos periodos de tiempo encerrado en su oficina o ignore los correos y llamados de los empleados, estos son justamente los acontecimientos que están sucediendo en la gerencia Sub regional Utcubamba.

Los malos líderes no escuchan las opiniones de los demás y no parecen importarles. Los malos comunicadores también pueden ser poco efectivos para transmitir información nueva sobre políticas y procedimientos corporativos, que pueden afectar el trabajo de los empleados.

Análisis por dimensiones:

Consideración Individualizada:

Tipo de Liderazgo Transformacional

Tabla 9

Consideración Individualizada

CONDICION	fi	hi
REGULAR	20	64.52
BUENA	11	35.48
TOTAL	31	100.00

Fuente: Elaboración Propia.

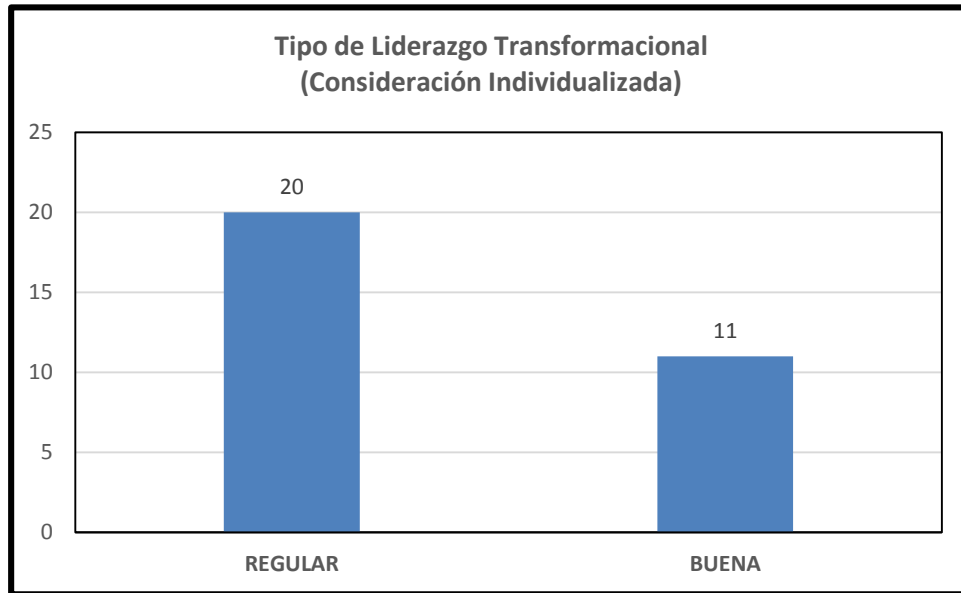


Figura 3. Consideración Individualizada

Se observa a simple vista que en el tipo de liderazgo transformacional (Consideración Individualizada) Del total de encuestados, el 35.48% afirma que existe una buena consideración individualizada y un 64.52% es regular consideración individualizada, predomina el regular en la gerencia subregional de Utcubamba.

El líder carismático es aquel que tiene la capacidad de generar entusiasmo en los trabajadores, es elegido por la forma en que da entusiasmo a las otras personas, destaca por su capacidad de seducción y admiración. Este líder puede dar muy buenos resultados a la gerencia sub regional ya que es capaz de hacer que los trabajadores den lo máximo de sí.

ESTIMULACION INTELECTUAL:

Tipo de Liderazgo Transformacional

Tabla 10
Estimulación Intelectual

CONDICION	fi	hi
MALA	20	64.52
BUENA	11	35.48
TOTAL	31	100

Fuente: Elaboración Propia.

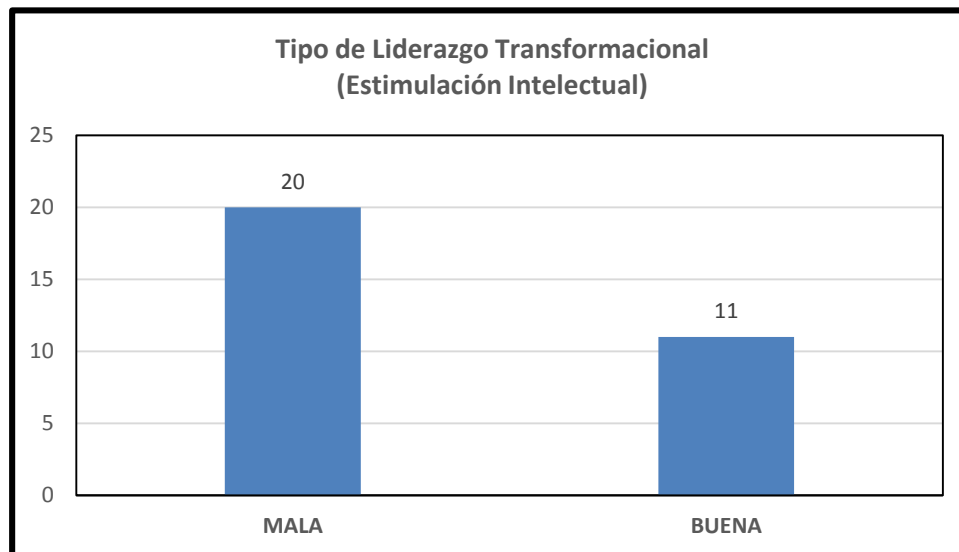


Figura 4. Estimulación Intelectual

Interpretación:

Demuestra que el tipo de liderazgo transformacional (Estimulación Intelectual) de la gerencia subregional de Utcubamba del total de encuestados, el 35.48% afirma que existe una buena estimulación intelectual y un 64.52% consideran que existe una mala estimulación intelectual.

Los trabajadores encuestados respondieron que el gerente de la gerencia subregional de Utcubamba no los anima a solucionar los problemas y a generar ideas nuevas, tampoco los anima a desarrollar su trabajo, dejándolos que sean autónomos y así asuman cada vez más responsabilidades, también no les ayudan a desarrollar todas sus posibilidades y a esto se suma la escasa estimulación al trabajador para desarrollar ideas innovadoras en su trabajo diario, dando como resultado una mala estimulación intelectual. Este líder no se limita a desafiar el *status quo* dentro de una organización, sino que fomenta de forma intensiva la creatividad entre sus seguidores, alentándolos a explorar nuevas formas de hacer las cosas y nuevas oportunidades, en beneficio de la institución.

MOTIVACION INSPIRACIONAL:

Tipo de Liderazgo Transformacional

Tabla 11
Motivación Inspiracional

CONDICION	fi	hi
MALA	15	48.39
BUENA	16	51.61
TOTAL	31	100

Fuente: Elaboración Propia.

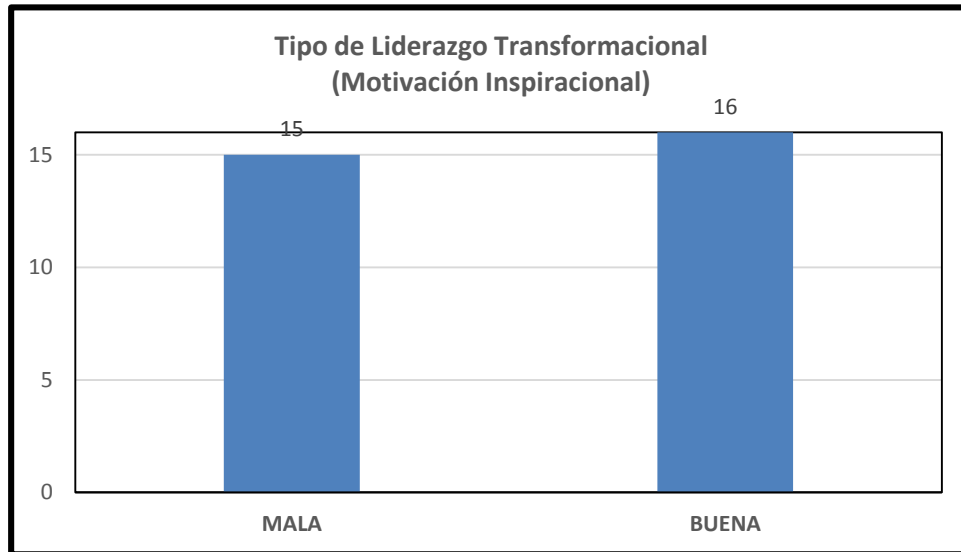


Figura 5. Motivación Inspiracional

Interpretación:

Se refleja en el tipo de liderazgo transformacional (Motivación Inspiracional) de la gerencia subregional de Utcubamba el total de encuestados, comprende el impacto de un buen liderazgo transformacional en 51.61% en la cual permite inspirar a sus trabajadores. Pero vemos un porcentaje alarmante en un 48.39% consideran que existe una mala motivación Inspiracional que debilita el rendimiento de la gestión administrativa por otro lado el gerente no genera en los trabajadores un fuerte sentido de identidad con los objetivos, pocas veces los implica en los valores, afirma que el gerente no desarrolla un sentido de identidad en la gerencia subregional de Utcubamba.

Los líderes transformacionales tienen la capacidad de articular a sus seguidores. De ese modo, logran transmitir su motivación y pasión, lo que conduce a empleados con mayor proactividad y comprometidos con la organización.

INFLUENCIA IDEALIZADA:

Tipo de Liderazgo Transformacional

Tabla 12

Influencia Idealizada

CONDICION	fi	hi
MALA	6	19.35
BUENA	25	80.65
TOTAL	31	100

Fuente: Elaboración Propia.

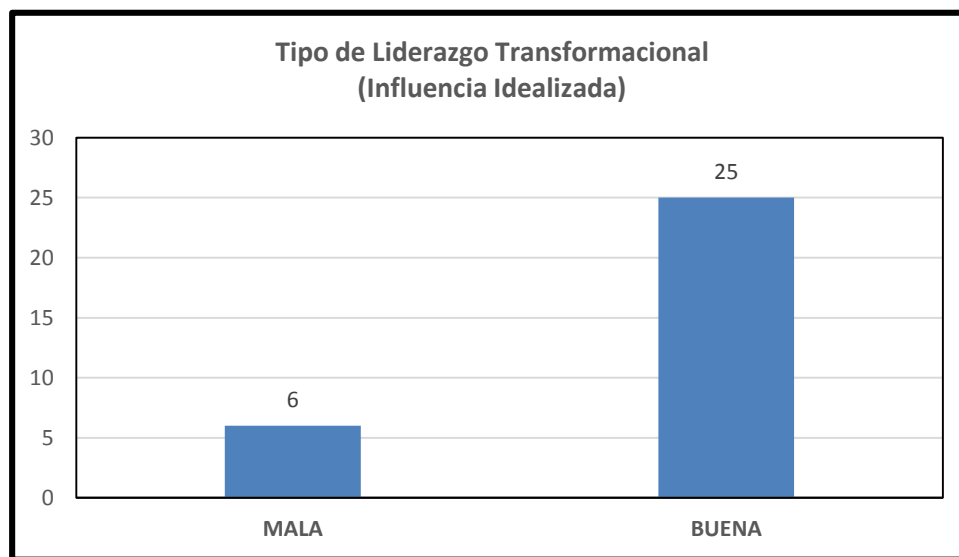


Figura 6. Influencia Idealizada

Interpretación:

Se observa claramente que el tipo de liderazgo transformacional (Influencia Idealizada) en la gerencia subregional de Utcubamba el total de encuestados, el 80.65% afirma que existe una buena influencia y un 19.35% consideran que existe una mala influencia idealizada.

El líder transformacional se erige como un modelo para sus seguidores. Estos quieren emularlo como consecuencia de la confianza y respeto que tienen depositados en él. Es gracias a esto que pueden surgir nuevos líderes transformacionales dentro de la organización ya que

el liderazgo es una capacidad que, aunque en ocasiones es innata, puede desarrollarse y ser entrenada.

Los trabajadores encuestados expresan que el gerente del gobierno subregional de Utcubamba si genera suficiente influencia entre sus trabajadores, permitiendo de esta manera una buena influencia idealizada en sus trabajadores.

ANALISIS DE CONFIABILIDAD – PRUEBA DE ALFA DE CRONBACH

Tabla 13

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	31	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	31	100,0

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 14

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,773	13

Fuente: Elaboración Propia.

Según las bases teóricas de 0.76 a 0.89 hay fuerte confiabilidad, como el instrumento tiene 0.773, se puede concluir que el instrumento es fiable como para seguir la investigación.

Otro Indicador:

Estadísticos de la Escala

Tabla 15

Estadísticos de la Escala

Media	Desviación típica	N de elementos
34,45	5,943	13

Fuente: Elaboración Propia.

Análisis Total:

Análisis de los procesos de gestión en la gestión administrativa

Tabla 16

Gestión Administrativa

CONDICION	fi	hi
REGULAR	17	54.84
BUENA	14	45.16
TOTAL	31	100.00

Fuente: Elaboración Propia.

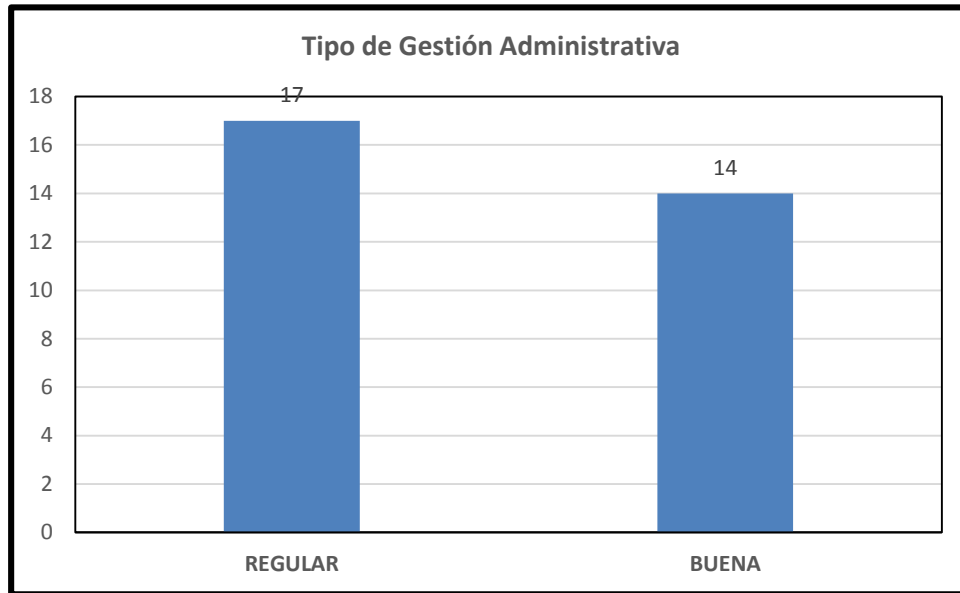


Figura 7. Gestión Administrativa
Interpretación:

Refleja que la mayor parte del total de encuestados en la gerencia subregional de Utcubamba, el 45.16% afirma que existe una buena gestión administrativa y un 54.84% consideran que existe una regular gestión administrativa.

De acuerdo a la encuesta aplicada los resultados muestran que la gestión administrativa en la gerencia subregional de Utcubamba, es considerada como "regular" desde el liderazgo transformacional en la cual existe un compromiso gerencial para que se mejore el nivel de gestión administrativa y cambiar este porcentaje que no permite que la gestión administrativa en la gerencia subregional de Utcubamba se ha más efectiva.

Si bien es cierto en el análisis de esta variable no se aprecia mucha diferencia entre los resultados que arroja la denominación regular y bueno, esto se da porque solamente la dimensión planificación es considerada por los colaboradores como buena, las otras dimensiones organización, dirección y control son percibidas por la gran mayoría de los colaboradores como malas.

Análisis por dimensiones:

Planificación:

Gestión Administrativa

Tabla 17

Planificación

CONDICION	fi	hi
REGULAR	4	12.90
BUENA	27	87.10
TOTAL	31	100.00

Fuente: Elaboración Propia.

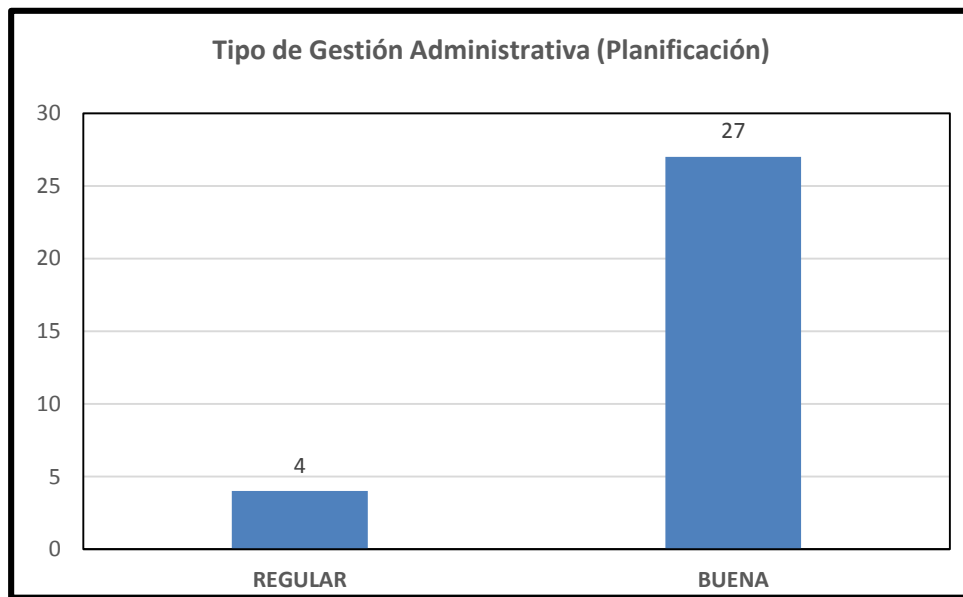


Figura 8. Planificación

Interpretación:

Demuestra que la mayor parte de la gestión es planificada del total de encuestados en la gerencia subregional de Utcubamba, el 87.10% afirma que existe una buena planificación y un 12.90% consideran que existe una regular planificación.

De acuerdo a las encuestas aplicadas nos permite analizar que la gestión administrativa en la gerencia subregional de Utcubamba, es considerada “buena” desde el liderazgo transformacional en la cual existe un compromiso gerencial para que continúe esta mejora.

Las organizaciones públicas tienen la necesidad de medir el desempeño lo que exige sobre todo un proceso de planificación que implica planeamiento y coherencia entre la misión, los objetivos y las diversas estrategias, todo lo cual debe converger en un sistema de medición del desempeño a través de indicadores.

Organización:

Gestión Administrativa

Tabla 18

Organización

CONDICION	fi	hi
MALA	1	3.23
REGULAR	16	51.61
BUENA	14	45.16
TOTAL	31	100

Fuente: Elaboración Propia.

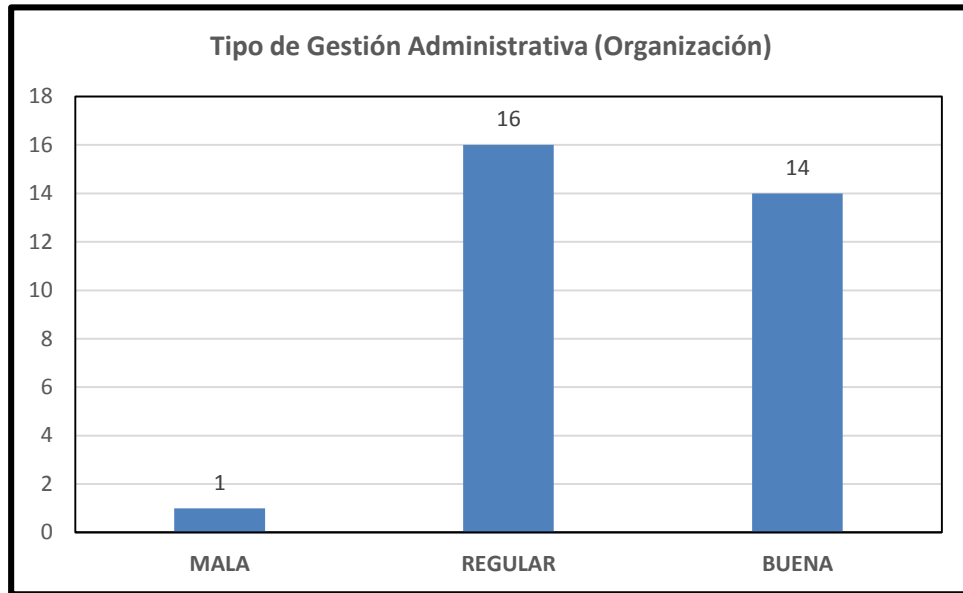


Figura 9. Organización

Interpretación:

Se observa el funcionamiento de la organización en la gerencia subregional de Utcubamba, del total de encuestados, el 45.16% afirma que existe una buena organización y un 51.61% consideran que existe una regular organización y tan solo un 3.23% es mala la organización.

La organización de la administración pública, comprende el conjunto de procesos referidos a las acciones del estado, tanto económicas, sociales y políticas involucradas en la actuación del gobierno, ya que el sector público necesita organizarse de acuerdo con el cumplimiento eficiente y eficaces de sus objetivos y funciones. Ello requiere una organización de estructuras y procedimientos de acuerdo con las atribuciones y facultades establecidas en su marco legal

Dirección:

Gestión Administrativa

Tabla 19

Dirección

CONDICION	Fi	hi
MALA	1	3.23
REGULAR	23	74.19
BUENA	7	22.58
TOTAL	31	100

Fuente: Elaboración Propia.

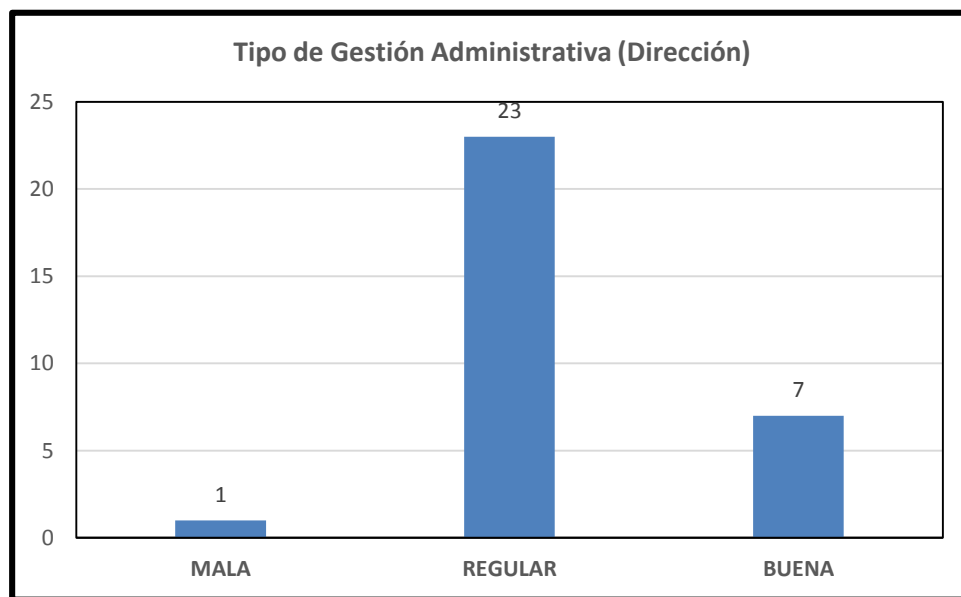


Figura 10. Dirección

Interpretación:

Se refleja un alto nivel de regular en el direccionamiento de la gestión administrativa de la gerencia subregional de Utcubamba, del total de encuestados, el 22.58% afirma que existe una buena dirección, un 74.29% consideran que existe una regular dirección y tan solo un 3.23% es mala la dirección.

Los encuestados afirman que la dirección debe esforzarse por regular el direccionamiento de la gestión administrativa de la gerencia subregional de Utcubamba con la finalidad de lograr una buena dirección en la gestión pública.

Control:

Gestión Administrativa

Tabla 20

Control

CONDICION	fi	hi
MALA	5	16.13
REGULAR	22	70.97
BUENA	4	12.90
TOTAL	31	100

Fuente: Elaboración Propia.

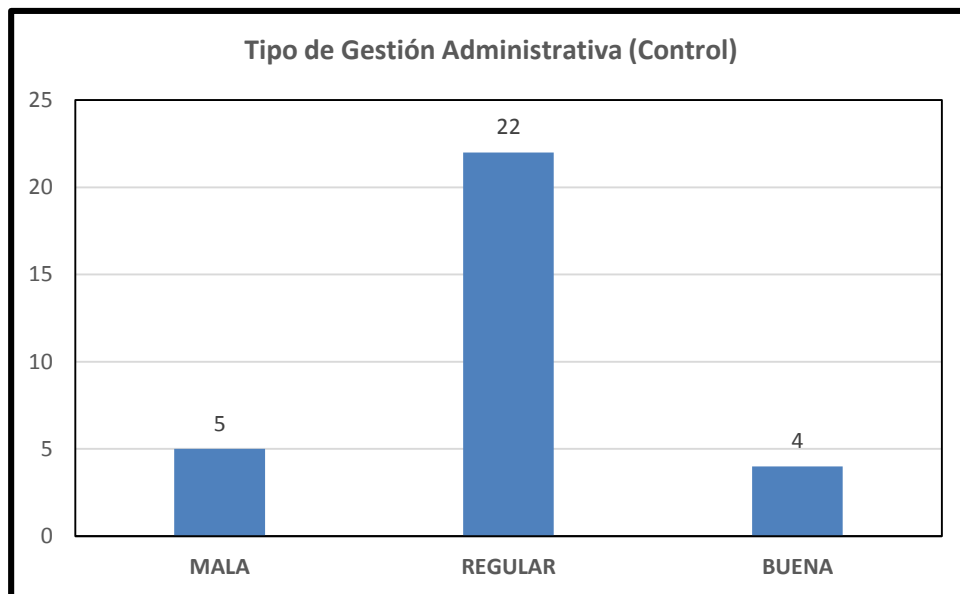


Figura 11. Control

Interpretación:

Los encuestados afirman que el control se enfoca en evaluar y corregir el desempeño de las actividades de los subordinados para asegurar que los objetivos y planes de la organización se están llevando a cabo. De aquí puede deducirse que en 70.97% manifiesta que el control es regular el 12.90% dice que es bueno.

El control ha sido reconocido como una herramienta para que la dirección de todo tipo de organización, obtenga una seguridad razonable para el cumplimiento de sus objetivos institucionales y esté en capacidad de informar sobre su gestión a las personas interesadas en ella. En la Administración Pública esa gestión debe regirse por los principios constitucionales y legales vigentes; además, la rendición de cuentas correspondientes tiene como destinatario último a la sociedad civil considerada de manera integral, pues las instituciones públicas se crean para satisfacer necesidades generales de la sociedad.

Análisis Total:

Modelo de liderazgo transformacional para mejorar la de gestión administrativa de la Gerencia Sub Regional de Utcubamba – 2017, **(Planificación, organización, dirección y control).**

PROGRAMA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Propuesta sobre la aplicación de Programa de Liderazgo Transformacional para mejorar la gestión administrativa De La Gerencia Subregional De Utcubamba-2017

I. DATOS GENERALES

1.1. Lugar	: Utcubamba
1.2. Centro de aplicación	: Gerencia Subregional De Utcubamba
1.3. Investigador	: Bach. Yaceli Fernández Díaz
1.4. Denominación	: Programa de Liderazgo Transformacional
1.5. Participantes	: 31 colaboradores de la gerencia
1.6. Duración	: 04 meses
1.6.1. Inicio	: Setiembre - 2017.
1.6.2. Término	: Diciembre - 2017.
1.5. Horario de trabajo	: En coordinación

II. Presentación

Nace la inquietud de diseñar un modelo de gestión basado en el liderazgo transformacional puesto a disposición de la Gerencia Subregional De Utcubamba, de la Gerencia Regional Amazonas y del país como una estrategia para incidir en el mejoramiento de los procesos y estructura de una buena organización. Pienso que un modelo de gestión de liderazgo basado en las teorías de Bass (1994) quien origino sus bases en un liderazgo transformacional y que fueron estudiadas por diferentes teóricos como: Bernal, Gutierrez, Stoner, Freeman, Gilbert y Rejas. Este modelo permitirá lograr un buen liderazgo transformacional con equidad, y cumplimiento de responsabilidad a fin de mejorar la calidad de gestión al interior y exterior de la institución. Así mismo permitirá

responder a sus necesidades, intereses, motivaciones de la gestión; por lo que es pertinente poner en práctica en la administración pública estrategias innovadoras orientadas a lograr una gestión adecuada. La importancia de un buen liderazgo transformacional en las organizaciones permite lograr en términos de eficiencia y eficacia, objetivos y metas orientadas a mejorar la administración. Se espera que con la aplicación del modelo de gestión basado en el liderazgo transformacional se maximice la reflexión del personal directivo y de todos los colaboradores a fin de lograr un liderazgo transformacional en la gerencia Sub Regional. La participación de la investigadora que a su vez es colaboradora de la institución, en esta propuesta es básica puesto que esto coadyuvara al desarrollo personal y profesional de cada individuo, permitiéndoles desde ya ser parte de la solución y no un problema más a la problemática social actual.

III. Justificación

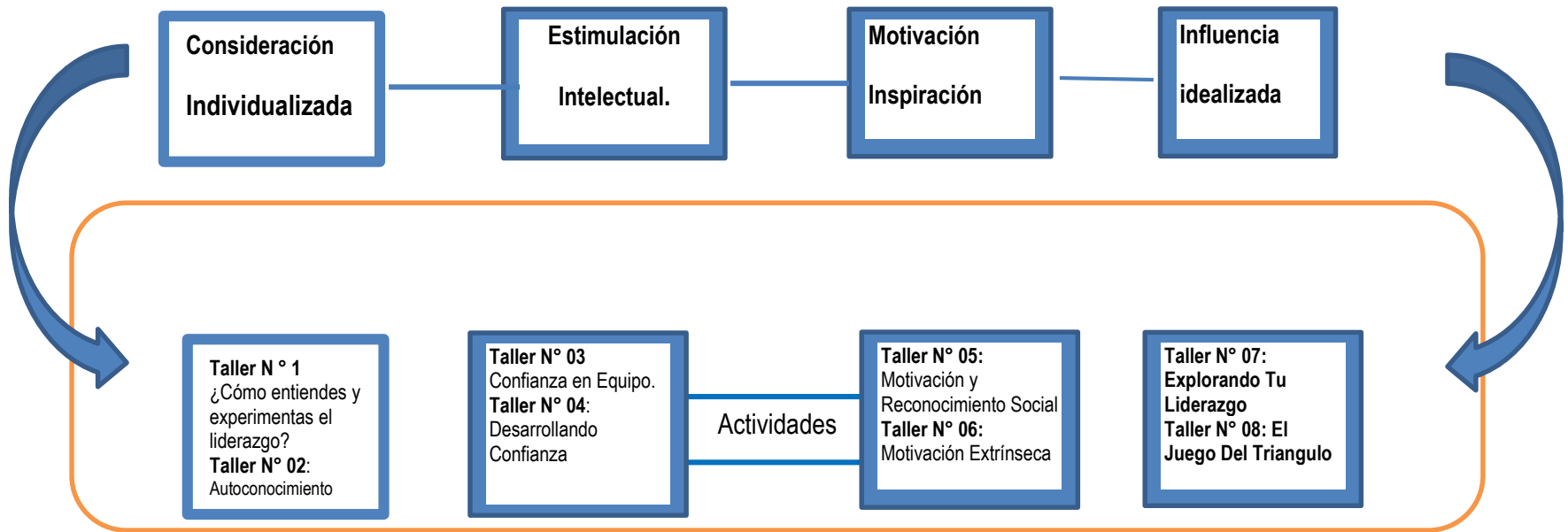
Existen actualmente investigaciones realizadas sobre las organizaciones en lo que respecta a su estructura, su tamaño y su diseño, pero estos factores se vuelven más importantes cuando son complementados con factores dinámicos de la organización que se encuentran fuertemente ligados con la gestión del capital humano, de esa forma existen factores como el clima organizacional, la formación y la gestión de los equipos de trabajo, la comunicación dentro de los equipos, la resolución de conflictos, la cultura organizacional, el liderazgo y la motivación que también deberían ser motivo de investigación.

Las organizaciones se encuentran inmersas en un medio ambiente de constante cambio, y es de suma importancia para la sobrevivencia de las empresas, que éstas se adapten a los cambios, y es en esta adaptación donde el liderazgo cobra suma importancia, pues el buen ejercicio de los líderes se verá reflejado en la eficacia y competitividad, por lo tanto, el liderazgo puede convertirse en una ventaja competitiva para las empresas, al punto en que el éxito o fracaso de las organizaciones puede llegar a ser influenciada por la calidad de sus líderes

Los tipos de liderazgo que actualmente existe en la Gerencia Sub Regional no van acorde con una gestión de calidad. A partir de esta propuesta de gestión se busca mejorar el liderazgo.

IV. Representación Gráfica del modelo

MODELO DE GESTION BASADO EN EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL



AUTO DIAGNOSTICO- AUTO EVALUACION- AUTO RENOVACION EN GERENCIA SUB REGIONAL

Base Teórica

Liderazgo Transformador (Bass)

V. Objetivos

Objetivo General

Construir un modelo de gestión basado en el liderazgo transformacional

Objetivos Estratégicos

-Proponer diferentes actividades que se vivenciara en los diferentes talleres dirigidos a los colaboradores de la gerencia sub regional Utcubamba

-Desarrollar estas actividades de acuerdo a las cuatro dimensiones del teórico Bass, refiriéndose al liderazgo transformacional.

VI. FUNDAMENTACIÓN:

La Gerencia Subregional De Utcubamba en sintonía con las exigencias actuales sobre liderazgo se propone contribuir con la mejora del liderazgo de esta institución aplicado talleres logrando de esta manera mejorar la gestión administrativa. Las posibilidades de éxito en el estudio son altas dado que el investigador cuenta con todos los criterios que la investigación requiere.

2.1. Fundamento científico

Científicamente, la propuesta se enmarca en los aportes teóricos Bass (como se cita en Ramos, 2005) quien describe este tipo de liderazgo como “son los efectos que produce el líder sobre sus seguidores. Los líderes con características transformacionales provocan cambios en sus seguidores a partir de concientizarlos acerca de la importancia y el valor que revisten los resultados obtenidos tras realizar las tareas asignadas” (p.125). Entonces, considerando que el aspecto central de la presente investigación es proponer la implementación de talleres a fin contribuir con la mejora del liderazgo en la institución logrando de esta manera mejorar la gestión administrativa.

2.2. Fundamento científico

Epistemológicamente, la noción de modelos teóricos ha sido desarrollada según Padrón, (1998), como la construcción que establece relaciones de interdependencia o registros entre las distintas clases de hechos adscritos a esa realidad bajo estudio, indicando porque esos hechos ocurren del modelo en que ocurre.

El modelo teórico metodológico diseñado tiene la capacidad de representar las características y relaciones fundamentales del fenómeno, proporcionar explicaciones y servir como guía para generar hipótesis teóricas y lineamientos estratégicos, asimismo brinda la posibilidad de ofrecer consideraciones de:

- 1.-Describir los aspectos teóricos que sustentan el modelo de gestión de acuerdo con las competencias de gestión y el liderazgo transformacional.
- 2.- Crear una nueva competencia, la competencia de transformación, para incentivar la motivación de liderazgo en los colaboradores, en beneficio de la sociedad para tener Instituciones con visión compartida, transformadora, innovadora, productora y humana.
- 3.-Caracterizar el modelo propuesto de acuerdo con los resultados obtenidos en su estilo de liderazgo, potenciando cada uno de los componentes que integran el modelo.
- 4.-Especificar la operatividad del modelo, reorientando las competencias propias del liderazgo transformador como alternativa para elevar el nivel de productividad administrativa.

VII. PILARES

Propósitos: es la visión compartida Que los miembros de la organización tienen en relación con algo. El líder transformacional los denomina «expectativas de cambio», es decir, la disposición de las personas a generar y asumir la transformación.

Personas: es la razón de ser el líder transformacional. Y se refiere, en concreto, a la definición de los grupos o individuos sobre los se dispone a operar. Para que el proceso

de cambio tenga éxito, debe conocerlos a profundidad: habilidades, motivaciones, comportamientos, aptitudes entre otros aspectos.

Estrategia: es la manera en que se efectúan los cambios, la cual está condicionada, desde luego, por las características de la organización o el grupo de trabajo: número de miembros, objetivos, expectativas, grado de heterogeneidad, edad, etc.

Cultura: es el proceso mediante el cual los cambios se incorporan a la filosofía de la organización, coincidiendo, en muchos casos, con su visión y misión.

VIII. **ESTRATEGIAS:**

- **De la organización:** La coordinación con la parte administrativa y jefes de sección para la designación de horarios que permitan la ejecución del programa.
- **De la Implementación:** Los recursos serán suministrados por la encargada de la ejecución del programa.
- **De la Ejecución:** Se utilizará una metodología de trabajo en sesiones vivenciales y recoger las experiencias de los participantes, exponiendo las ideas de los ponentes, en forma intercalada.
- **De la Evaluación:** Se aplicará un pre test y un post test a los participantes del programa. Se evaluará el resultado de cada sesión, teniendo en cuenta las metas y objetivos.

IX. Contenidos a Desarrollar

FECHA	DIMENSIÓN	SESIONES	OBJETIVO	RESPONSABLE	MODALIDAD
Setiembre	Consideración Individualizada	Taller N ° 1 ¿Cómo entiendes y experimentas el liderazgo?	Explorar la manera en que se pueden percibir las diferentes experiencias de liderazgo	Gerente de la gerencia Subregional De Utcubamba.	vivenciales
		Taller N° 02: Autoconocimiento	Diagnosticar la autoestima de los colaboradores y han progresado sus valores en su vida		
Octubre	Estimulación Intelectual	Taller N° 03 Confianza en Equipo.	Diagnosticar el clima organizacional como elemento de unificación		
		Taller N° 04: Desarrollando Confianza	Fomentar y fortalecer el clima laboral de confianza en los colaboradores.		

Noviembre	Motivación Inspiracional	Taller N° 05: Motivación y Reconocimiento Social	Demostrar la importancia de llamar a las personas por su nombre		
		Taller N° 06: Motivación Extrínseca	Mostrar que la motivación es interna es importante, pero que los incentivos externos pueden iniciar la acción en los seres humanos		
Diciembre	Influencia idealizada	Taller N° 07: Explorando Tu Liderazgo	Explorar su yo interno		
		Taller N° 08: El Juego Del Triangulo	Visualizar la interdependencia de las personas en un equipo		

X. PRESUPUESTO

MATERIALES	CANTIDAD	TOTAL
MATERIALES DE ESCRITORIO		
Papel bond	1 paquete	18.00
Lapiceros	1 caja	07.50
Folders manila	10 unidades	07.00
Fasteners	1 caja	01.50
Cinta Maskentaps	2 unidades	06.00
MATERIALES DE ENSEÑANZA		
Plumones gruesos	2 estuches	14.00
Plumones delgados	2 estuches	10.00
Papel sabana	50 unidades	06.00
MATERIAL DE IMPRESIÓN		
Fotocopias	100 unidades	10.00
Impresiones		30.00
SERVICIO		
Refrigerio (3 sesiones)	100 refrigerios	480.00
Movilidad (3 sesiones)	6 pasajes	60.00
MATERIAL FOTOGRÁFICO		
Impresión de fotos	20 fotos	06.00
TOTAL		S/664.00

XI. RECURSOS

Humanos:

Gerente de la gerencia Subregional De Utcubamba
Colaboradores de la gerencia Subregional De Utcubamba
Docente del curso Diseño y Gestión del talento Humano.

Materiales:

Material de escritorio; audiovisual, fotográfico

XII. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

Talleres

Taller N ° 1 ¿Cómo entiendes y experimentas el liderazgo?

Fundamentación

“Conocer a otros es inteligencia; conocerse a sí mismo es sabiduría; el dominio de los demás es la fuerza; el dominio de sí mismo es el poder verdadero.” (Lao Tzu en Lao Te Ching).

Objetivo

Compartir experiencias de liderazgo vividas durante su labor diaria.

Explorar la manera en que se pueden percibir las diferentes experiencias de liderazgo.

Metas de Atención:

- ✓ El Administrador.
- ✓ 25 trabajadores

Descripción

Cada participante relata una historia de una experiencia con el liderazgo. Puede ser cuando ella actuó como líder o cuando fue liderada por alguien más.

Se pueden compartir tanto las experiencias buenas y malas. La entrevistadora hace preguntas para explorar más a profundidad en la experiencia y, después de la historia, la observadora relata las emociones que observó y cuáles fueron las descripciones de liderazgo que ella percibió en la historia. Una vez que se han relatado todas las historias, el grupo hace un resumen de lo que observaron.

Haz un informe del ejercicio ¿qué aprendiste sobre ti misma y las demás – y sobre el liderazgo

Taller N° 02: Autoconocimiento

Fundamentación

Se realizara el Taller denominado “Autoconocimiento el Buque se hunde en alta mar” Es obligatorio la participación para motivar a los colaboradores de Gerencia subregional de Utcubamba para mencionar que valores tienen cada uno de ellos y que valores ve en sus compañeros.

Objetivos

Diagnosticar la autoestima de los colaboradores y han progresado sus valores en su vida.

Metas de Atención:

- ✓ El Administrador.
- ✓ 25 trabajadores.

Descripción

Tiempo: 60 minutos

Tamaño: limitado, dividido en subgrupos de 2 participantes.

Lugar: Auditorio de la Gerencia sub regional de Utcubamba.

Materiales: Hojas de papel y lápiz para cada participante.

El que dirige (guía) supone un ambiente imprevisto: "Buque se hunde en alta mar" se hunde nuestro barco y hay un bote salvavidas que soporta solo a 2 personas.

Ante este escenario cada uno debe dar las razones por las que cree que debe sobre vivir y debe indicar el provecho de su vida para los demás. Nadie puede evadirse de la lucha por sobrevivir.

Se da iniciativa al debate. El grupo deberá analizar las razones que cada uno pone para su supervivencia, cuestionando aquellas que considera que no son profundas o no suficientes.

Cuando se genera el debate un secretario escribe el suceso de cada participante, terminado el tiempo del debate el secretario sintetiza los motivos personales de los sobrevivientes.

Los miembros de cada grupo determinaran quienes deben sobre vivir. Se concluye evaluando la dinámica.

Taller N° 03: Confianza en equipo

Fundamentación

Es obligatorio consolidar los aspectos vinculantes a la cultura organizacional como factor influyente de las relaciones interpersonales de la Gerencia subregional de Utcubamba para alcanzar sus metas.

Objetivos

Diagnosticar el clima organizacional como elemento de unificación de confianza que influirá en las relaciones interpersonales en la Gerencia subregional de Utcubamba en los diferentes niveles de gestión administrativa.

Al realizar el Taller denominado: “Confianza en Equipo” por el cual pretendemos desarrollar la posibilidad y capacidad que tiene cada uno para depositar su confianza en el equipo. Conversar sobre que se necesita para que en el equipo exista un buen clima laboral.

Metas de Atención:

- ✓ El Administrador.
- ✓ 25 trabajadores.

Descripción

Los colaboradores de cada grupo se ponen de pie y en grupos formando un círculo. Luego uno se ubica en el centro y cierra los ojos, se deja caer para atrás; el grupo lo sostiene, evitando que se desplome y se golpee en el suelo de concreto, y cuando haya perdido el equilibrio y está por desplomarse. En la cual se pretende la sensación de depender en grupo lo mismos se hará con cada uno de los integrantes del grupo.

Taller N° 04: Desarrollando Confianza

Fundamentación

Se realizará el Taller denominado “El regalo de la alegría” se les orienta a los colaboradores a participar para que tengan conocimiento de todos los elementos de clima laboral y de esa manera que puedan poner compromiso para mejorar las relaciones interpersonales.

Objetivos

Fomentar y fortalecer el clima laboral de confianza en los colaboradores, de respeto, optimismo, responsabilidad, compartir, automotivación, etc.

Dar y recibir retroalimentación positiva en un trabajo en equipo.

Metas de Atención:

- ✓ El Administrador.
- ✓ 25 trabajadores.

Descripción

Tiempo: 50 minutos.

Tamaño: ilimitado, dividido en sub grupos de 2 participantes.

Lugar: Lugar: Auditorio de la Gerencia sub regional de Utcubamba.

Materiales: Hojas de papel y lápiz para cada participante.

1. Instructor les agrupara y le otorgara el papel a cada grupo.
2. Instructor hará una particularidad, como la siguiente: constantemente apreciamos más un regalo pequeño que uno grande, constantemente nos quedamos preocupados por no ser capaces de realizar cosas grandes y no nos preocupamos por hacer cosas menores y que tienen mayor valor.
3. Instructor les informara a los participantes que escriban un mensaje para cada uno de sus compañeros del subgrupo. El mensaje da diferentes reacciones a los integrantes ya sean positivas o negativas.
4. Instructor presentara sugerencias, intentando que cada integrante envíe su mensaje a todos los participantes del subgrupo incluyendo a las personas que no les cae bien. Sus indicaciones serán las siguientes.
 - a. Ser específico, por ejemplo: me gusta tu sonrisa. Cada vez que te diriges a alguien lo haces con mucho respeto, hay ya te estas expresando correctamente.
 - b. Escribe un mensaje especial que se dirija amablemente al miembro de tu subgrupo para extenderlo a los demás.
 - c. Haga participar a todos los grupos buscando algo positivo de cada uno de los participantes de los otros subgrupos.
 - d. Propóngase a decir todo lo positivo de cada uno de los participantes del grupo que percibió: éxitos, amabilidad, respeto, etc. Con las palabras “A mí me gusta” o “yo siento”, etc.

- e. Exprese a su compañero de subgrupo que su actitud lo vuelve muy feliz.
5. Los colaboradores podrán firmar el mensaje si ellos lo desean.
6. La carta escrita por los participantes se colocarán el nombre afuera de la carta al participante a quien está dirigido y se lo colocara en una caja.
7. Luego que todos hayan leído su carta se procede a hacer los comentarios sobre las reacciones de los participantes.
8. Instructor guiara el proceso para que cada grupo analice como se puede aplicar lo aprendido en la Gerencia Subregional de Utcubamba.

Taller N° 05: Motivación y Reconocimiento Social

Fundamentación

La empresa necesita personas para que funcione de forma normal, pero si lo que desea es que funcione de forma excelente esas personas necesitan estar motivadas. Por ello, es en la motivación del empleado donde la empresa obtiene la clave del éxito y los máximos beneficios económicos.

Objetivo

Demostrar la importancia de llamar a las personas por su nombre.

Romper las barreras de la comunicación

Metas de Atención:

- ✓ El Administrador.
- ✓ 25 trabajadores.

Descripción

Duración 60 minutos

Lugar: Lugar: Auditorio de la Gerencia sub regional de Utcubamba.

Materiales: Ninguno

1. Se elige un voluntario

2. El Facilitador le pide al voluntario que se presente, diciendo su nombre, de donde es, que le gusta hacer en su tiempo libre y una cualidad personal.
3. Todos los compañeros de la derecha irán repitiendo todo lo que dijeron sus compañeros de la izquierda hasta llegar a decir su nombre.

Taller N° 06: Motivación Extrínseca

Fundamentación

A la hora de realizar cualquier actividad socioeconómica el individuo tiene un punto de partida, que es el inicio de todas las acciones, un desarrollo que es el método en el cual las llevamos a cabo, y un objetivo, la finalidad por la cual hemos realizado dicha actividad, por lo que se podría decir entonces que tenemos Un Motivo Dado para poder efectuar una acción determinada.

Objetivo

Mostrar que la motivación es interna, pero que los incentivos externos pueden iniciar la acción en los seres humanos

Metas de Atención:

- ✓ El Administrador.
- ✓ 25 trabajadores.

Descripción

Duración 60 minutos

Lugar: Lugar: Auditorio de la Gerencia sub regional de Utcubamba.

Materiales: Billetes ocultos y sujetos con cintas adhesivas debajo de los asientos de las sillas.

Desarrollo

1. Dado que la motivación es a menudo muy común, explique que esta se refiere a algo interno o externo, que da el motivo para realizar alguna cosa. Para ilustrarlo diga al grupo “por favor levanten la mano derecha”. Espera un instante de las

gracias al grupo y pregúnteles: ¿Por qué hicieron eso? La respuesta será “porque usted lo dijo”. “Por qué dijo por favor” etc.

2. Después de tres o cuatro respuestas dígalas: muy bien ahora ¿Ahora me hacen el favor todos de ponerse de pie y levantar sus sillas?
3. Lo más probable es que nadie lo haga. “si les dijera que hay billetes dispersos en el auditorio debajo de las sillas, podría eso motivarlos para ponerse de pie y levantar las sillas” (por lo general, se levantarán dos o tres de sus asientos y muy pronto le seguirán los demás conforme encuentren los billetes).
4. Se les aplicara unas preguntas para reflexionar:
 - ¿Por qué necesito más esfuerzo para motivarlos la segunda vez?
 - ¿Los motivo el dinero?
 - ¿Cuál es la única forma de motivar?
5. El facilitador guía el proceso para que el grupo analice

TALLER N° 07: EXPLORANDO TU LIDERAZGO

Fundamentación

Ofrecer una exploración clara y progresiva en el liderazgo de; los individuos, el equipo y las organizaciones.

Objetivo

Explorar su yo interno

Metas de Atención:

- ✓ El Administrador.
- ✓ 25 trabajadores.

Descripción

Duración 60 minutos

Lugar: Lugar: Auditorio de la Gerencia sub regional de Utcubamba.

Materiales: cinta de tela

Desarrollo

1. Las participantes trabajan en parejas, una de ellas tiene los ojos vendados.
2. La persona con los ojos vendados es liderada totalmente por la persona que no tiene los ojos vendados durante cinco minutos y luego se invierten los papeles.
3. La persona que lidera puede hablar a la seguidora y decirle (o ser cuestionada) sobre lo que está viendo y puede llevar a la seguidora a donde lo desee.
4. Se realiza preguntas
 - ¿Qué se siente ser liderado totalmente por otro?
 - ¿Qué se siente ser la líder?
 - ¿Qué te ayudó a llevar a cabo la tarea?
 - ¿Qué te impidió hacer la tarea?
 - ¿Qué te sorprendió durante el ejercicio?
 - ¿Qué pudo haberte ayudado a ser (aún) más eficaz en la tarea?
 - ¿Qué podemos aprender sobre el liderazgo a partir de esto?

TALLER N° 08: EL JUEGO DEL TRIÁNGULO

Fundamentación

Según uno de los expertos más reconocidos en liderazgo, John Maxwell, el liderazgo carismático puede definirse de la siguiente forma: “El liderazgo carismático tiene sustancia y compone la influencia de un líder.

Objetivo:

Visualizar la interdependencia de las personas en un equipo
Demostrar cómo influyen entre ellos los miembros de un equipo
Observar si algunas personas ejercen más influencia que otras

Metas de Atención:

- ✓ El Administrador.
- ✓ 25 trabajadores.

Descripción

Duración 60 minutos

Lugar: Lugar: Auditorio de la Gerencia sub regional de Utcubamba.

Materiales: Ninguno

Desarrollo

1. Cada participante debe formar un triángulo imaginario de igual tamaño (como visto desde un helicóptero), con la participante en una de las puntas.
2. Pedirles a las participantes que elijan a dos 'compañeras', sin dejar que ellas se enteren de haber sido elegidas.
3. Las compañeras forman las otras dos puntas del triángulo. Se pide a las participantes dar dos pasos para su triángulo y luego quedarse quietas. Cuando una o ambas puntas se muevan, la participante tendrá que ajustarse.
4. Cuando todas las participantes estén formadas en triángulos, tratar de mover a una o dos personas – Eje. La 'líder informal', si ya ha sido identificada.

Retroalimentación:

¿Qué pasó?

¿Cómo te sentiste durante el juego?

Compara las reacciones del juego con la vida de tu equipo.

¿Qué se puede aprender?

Resultados Potenciales: La risa, intolerancia, curiosidad y ese momento de caer en la cuenta, puede sentirse entre las participantes

CAPITULO V: DISCUSIÓN

Discusión de resultados

De acuerdo a los hallazgos obtenidos con respecto al objetivo específico 2, sobre gestión administrativa esta es percibida como regular en un 54.84% en tal sentido existe el compromiso de proponer un modelo de liderazgo transformacional que mejore la gestión administrativa.

Respecto al liderazgo transformacional Bernard M, Bass (Como se cito por Fajardo, 2018) lo definió como “el tipo de liderazgo ostentado por aquellos individuos con una fuerte visión y personalidad, gracias a la cual son capaces de cambiar las expectativas, percepciones y motivaciones, así como liderar el cambio dentro de una organización” (p.56).

Como manifiesta el autor coincidimos en sus apreciaciones en tanto que nuestros resultados consideran un liderazgo transformacional en un nivel regular en un 74.19%

Un modelo orienta la gestión de una empresa, describe la forma de hacer el trabajo, con el fin de mejorar el proceso de administración, optimizar los recursos humanos, financieros y tiempo; “la aplicación de un modelo de gestión permite adaptarse a los cambios que continuamente están sufriendo las organizaciones, volviéndolas competitivas para alcanzar los logros efectivamente” (Piedad, 2014, p. 53). Lo afirmado por el autor nos permite contrastar de acuerdo a los resultados de la figura 7 se demuestra a simple vista que, 45.16% afirma que si existe una buena gestión administrativa y 54,84% de los encuestados afirma como “regular” un alto porcentaje que debe convertirse en un reto gerencial y para transformar esa debilidad en fortaleza debe existir un compromiso gerencial para que se mejore el nivel de gestión administrativa y cambiar este porcentaje que no permite que la gestión administrativa en la gerencia subregional de Utcubamba se ha más efectiva.

De igual manera se conincide con lo establecido por web & empresa. (2018) quien menciona: En el proceso empresarial existen 4 procesos administrativos: planeación, organización, dirección y control, esto se puede corroborar en el estudio realizado, debido a que en la institución si existe planificación y el 87.10% la considera buena, se realiza organización, aunque el 51.61% la considera regular, tiene dirección, aunque esta es considerada regular por el 74.19%, realiza el proceso de control, aunque también es percibida en un 70.97% como regular.

Para conceptualizar el modelo es preciso definirlo, según Carvajal (2008), las teorías y los modelos son instrumentos o esquemas conceptuales por los cuales los seres humanos intentan articular de manera sistemática el conocimiento que se obtiene de la experiencia mediante el proceso de investigación. Ambos contribuyen a tener una imagen o representación de las diversas partes de la realidad.

CONCLUSIONES

El desarrollo de la presente tesis permite llegar a las siguientes conclusiones:

1. Los colaboradores de la gerencia subregional de Utcubamba manifestaron en un 74.19% tener un regular liderazgo transformacional, para ello se analizó las cuatro dimensiones del liderazgo transformacional
2. La gestión administrativa en la gerencia subregional de Utcubamba es percibida por los colaboradores como regular en un 54.84% tal como se observa en la tabla N°16
3. Se elaboró el modelo teórico de gestión basado en el liderazgo transformacional, como base de la propuesta nos menciona los siguientes principios: Influencia idealizada, consideración individualizada, estimulación intelectual y liderazgo Inspiracional, los cuales nos permiten desarrollar los siguientes talleres: Taller N° 1 ¿Cómo entiendes y experimentas el liderazgo? Taller N° 02: Autoconocimiento Taller N° 03 Confianza en Equipo, Taller N° 04: Desarrollando Confianza, Taller N° 05: Motivación y Reconocimiento Social Taller N° 06: Motivación Extrínseca, Taller N° 07: Explorando Tu Liderazgo y Taller N° 08: El Juego Del triángulo.

RECOMENDACIONES

1. El modelo de gestión propuesto basado en liderazgo transformacional, lo que busca es el compromiso profesional de todos los agentes de una organización, poniendo énfasis en la capacidad de competencia del gerente, para logara entusiasmar a los colaboradores a fin de que se sientan identificados con su trabajo que realizan, siendo capaz de rendir más allá de lo que se espera, por tal motivo se recomienda que otros estudiantes del Pre Grado lo experimente en otras realidades a nivel nacional. El gerente debe realizar al auto diagnóstico, auto evaluación, auto renovación de la gestión en la institución para así saber cuál es el camino que se debe seguir
2. El Modelo de Gestión basado en el Liderazgo transformacional se presentará al órgano inmediato Gerencia Regional Amazonas con su respectivo oficio para su ejecución en los diferentes talleres propuestos.
3. A gerente de la Gerencia Sub Regional Utcubamba, se solicitará el permiso para la ejecución, programando y desarrollando talleres para los colaboradores a fin de que participen con las actividades programadas en el modelo de gestión propuesto basado en los cuatro componentes de liderazgo transformacional.
4. A los Colaboradores de la Gerencia Sub Regional Utcubamba fortalecer el liderazgo transformacional, incluir durante el proceso en sus gestiones una visión compartida, transformadora, innovadora, productora y humana, de tal manera que se garantice un servicio directivo de calidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bass, B., & Riggio, R. (2005). Liderazgo Transformacional. En B. Bass, R. Riggio, & P. Press (Ed.), *Teoría de Liderazgo Transformacional* (2 ed., pág. 296). Indian Trail, North Carolina, Estados Unidos. Recuperado el 19 de 08 de 2017
- MacGregor, J. (1978). *Leadership* (1 ed.). (Harpercollins, Ed.) Nueva York, Nueva York: Harper & Row. Recuperado el 19 de 08 de 2017
- Arcia, I. (2011). Gestión Administrativa. Lima. Obtenido de <http://gestion-admtiva.blogspot.pe/>
- Baldeos, Y. (2015). *La gestión administrativa en el gobierno regional de Lima*. Tesis, Lima. Obtenido de http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/299/TFCE_TCE20.pdf?sequence=1
- Becerra, R. (2013). Tipos de liderazgo empresarial. Washinton, Estados Unidos. Obtenido de <http://es.workmeter.com/blog/bid/314468/6-tipos-de-liderazgo-empresarial-cu-l-es-el-tuyo>
- Cabrera, E. (2014). *Los cambios en la agenda de políticas públicas en el ámbito municipal: Una visión introductoria*. Lima, Perú. Obtenido de https://www.esan.edu.pe/publicaciones/2014/02/27/serie_gerencia_desarrollo_35_modelo_gestion_innovacion_gobiernos_locales_peru.pdf
- Carrasco, F. (2011). *Estudio sobre implementación de gestión basado en procesos administrativos en BancoEstado*. Tesis, Santiago de Chile. Obtenido de http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2011/cf-carrasco_fz/pdfAmont/cf-carrasco_fz.pdf
- Castillo, J. (2012). Componente dirección de la administración. Caracas, Venezuela. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos15/direccion/direccion.shtml>
- Castro. (2014). *Liderazgo Transformacional y Aprendizaje Organizacional del Personal Directivo en la Universidad Nacional Del Callao, 2013*. optar grado academico de Dr. en

- Educación, Universidad Nacional Del Callao, Lima. Recuperado el 22 de 08 de 2017, de http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2316/1/castro_ll.pdf
- Castro, J. (2015). *Dimensiones del liderazgo transformacional*. Piura, Perú. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2294/MAE_EDUC_154.pdf?sequence=3
- Cervera, L. (2012). *Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos*. optar el Grado Académico de Doctora en Educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Recuperado el 18 de 08 de 2017, de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2365/1/Cervera_cl.pdf
- Chaparro, A. (2012). *Liderazgo Transformacional en las Estrategias de Gestión en el Equipo Directivo de Unitrópico a Propósito de las Mejoras Institucionales*. optar el título de Magíster en Educación., Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá Colombia. Recuperado el 18 de 08 de 2017, de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/9956/2/ChaparroBarreraAlida2012.pdf>
- Cruz, Y., & Rodea, M. (2014). *“Liderazgo Transformacional como Herramienta de la Productividad de los Empleados”*. optar lic en Administración , Universidad Autónoma de Estado de México, Amecameca México. Recuperado el 18 de 08 de 2017, de <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/30808/Trabajo%20de%20Tesis.pdf?sequence=1>
- Fayol , H. (1925). *Teoría Clásica de la Administración* (Vol. 2). Paris, Paris. Recuperado el 21 de 08 de 2017, de <http://teoriasadministrativass.blogspot.pe/p/fundador-henry-fayol-henry-o-henri.html>
- Ferrero, C. (11 de 04 de 2001). LEY N° 27444. LEY DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL. *Blog de GROVER CORNEJO YANCCE*, 23. Recuperado el 22 de 08 de 2017, de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/conciliacion/2010/11/12/ley-n-27444-ley-del-procedimiento-administrativo-general/>

- Galindo, M. (2000). *Teoría de la Administración Pública*. México, México: PORRUA S.A.
Recuperado el 21 de 08 de 2017
- Gonzales, H. (2015). Enfoque basado en procesos como principio de gestión. Buenos Aires, Argentina. Obtenido de <https://calidadgestion.wordpress.com/2013/03/11/enfoque-basado-en-procesos-como-principio-de-gestion/>
- Gonzales, K. (2014). Componentes que integran la cultura organizacional. Lima, Perú. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/componentes-que-integran-la-estructura-organizacional/>
- Gordillo, J. (2017). Teoría de la administración pública. Lima, Perú. Obtenido de http://www.academia.edu/7683255/Teor%C3%ADa_de_la_Administraci%C3%B3n_P%C3%ABlica
- Holguin, S. (2017). Planeación y administración estratégica. Lima, Perú. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos81/planeacion-y-administracion-estrategica/planeacion-y-administracion-estrategica.shtml>
- Huici, C. (2012). *Psicología de los grupos*. Madrid, España.
- Jiménez, C. (2014). *Relación entre Liderazgo Transformacional de los Directores y la motivación hacia el trabajo y el Desempeño de Docentes de una Universidad Privada*. optar maestría en psicología, Universidad Católica de Colombia, Colombia. Recuperado el 21 de 08 de 2017
- Mariel, C. (2011). Gestión administrativa. Lima, Perú. Obtenido de <http://marielgestadmonhond11.blogspot.pe/p/contenidos.html>
- Medina, A. (2010). *La Gestión Administrativa Financiera y su Impacto en la liquidez de la estación de Servicios Juan Benigno Vela en el año 2010*. optar título de ing. en gestión financiera, Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Recuperado el 21 de 08 de 2017
- Mendez, A. (2017). Liderazgo transformacional. Madrid, España. Obtenido de <https://www.euroresidentes.com/empresa/liderazgo/liderazgo-transformacional>
- Mendez, R. (2009). Teoría del liderazgo transformacional. Buenos Aires, Argentina. Obtenido de <http://rogermendezbenavides.blogspot.pe/2009/10/teoria-del-liderazgo-transformacional.html>

- Mendoza, M., & Ortiz, C. (25 de 04 de 2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto *en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal, XIV*, 118 - 134. Recuperado el 18 de 08 de 2017, de <http://www.redalyc.org/html/909/90900107/>
- Molero, F., Recio, P., & Cuadrado, I. (2010). Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal, 22*, 495-501. Recuperado el 18 de 08 de 2017, de <http://www.redalyc.org/html/727/72714400022/>
- Molina, J., Pérez, A., & López, H. (27 de 08 de 2015). Análisis del Liderazgo Transformacional y su Influencia en el Clima Organizacional de las Empresas de Hospedaje. *3 Ciencias, 4(3)*, 11. doi:DOI: <http://dx.doi.org/10.17993/3comp.2015.040323.149-159>
- Morales y otros. (2014). *Modelo de gestión innovadora para los gobiernos locales del Perú*. Lima, Perú. Obtenido de https://www.esan.edu.pe/publicaciones/2014/02/27/serie_gerencia_desarrollo_35_modelo_gestion_innovacion_gobiernos_locales_peru.pdf
- Morocho, L. (2010). *Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional de las Instituciones Educativas de la Ciudad Satélite Santa Rosa Región Callao*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación en la Mención de Gestión de la Educación, Escuela PostGrado Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Recuperado el 18 de 08 de 2017, de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1242/1/2010_Morocho_Liderazgo%20transformacional%20y%20clima%20organizacional%20de%20las%20intituciones%20educativas%20de%20la%20Ciudad%20Satélite%20Santa%20Rosa-Región%20Callao.pdf
- Ortiz, C. (2011). *Sistema de Gestión Administrativa y su incidencia en la Calidad en el Servicio del Hotel Andino Real de la ciudad de Ambato*. obtencion del título de Ing. de empresas, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperado el 18 de 08 de 2017, de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1035/1/473%20Ing.pdf>

- PCM. (2016). *Diagnóstico de capacidades institucionales para gobiernos regionales y locales*. Lima, Perú. Obtenido de <http://prodescentralizacion.org.pe/assets/Diagnostico%20de%20Capacidades%20WEB.pdf>
- Pérez, J., & Camps, V. (01 de 04 de 2011). Manifestación del Liderazgo Transformacional en un Grupo de Supervisores de Puerto Rico. *Scielo*, 27(1). Recuperado el 18 de 08 de 2017, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622011000100003
- Pérez, P. (2017). *Los Cinco Componentes del Control Interno*. Madrid, España. Recuperado el 21 de 08 de 2017, de http://www.degerencia.com/articulo/los_cinco_componentes_del_control_interno
- Piedad, R. (2014). *Desarrollo de un Modelo de gestión Administrativo para MIPYMES Florícolas Comunitarias*. Tesis de Grado previo a la obtención del título de Magíster en Administración de Empresas mención Planeación, Universidad Católica del Ecuador, Ecuador. Recuperado el 21 de 08 de 2017
- Ramos, M. (2005). *Mujeres y liderazgo: Una nueva forma de dirigir*. Valencia, España.
- René, E. (2009). *Calidad De La Gestión Administrativa de la Facultad De Ciencias Económicas Y Administrativas*; . título de Doctor en Gestión Educacional, Universidad Nacional de Itapúa, Paraguay. Recuperado el 18 de 08 de 2017, de <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2013/erv/erv.pdf>
- Senge, P. (2011). *La Quinta Disciplina: el Arte y la Práctica de la Organización abierta al Aprendizaje* (2 ed.). (Castellano, Trad.) Buenos Aires, Buenos Aires: GRANICA S.A. Recuperado el 22 de 08 de 2017
- Tejada, L. (2014). *Gestión administrativa y su mejora en la municipalidad distrital de Bellavista - Callao*. Lima. Obtenido de http://www.unac.edu.pe/documentos/organizacion/vri/cdcitra/Informes_Finales_Investigacion/2015/ENERO/04%20-%20GESTI%C3%93N%20ADMINISTRATIVA%20Y%20SU%20MEJORA%20EN%20LA%20MUNICIPALIDAD%20DISTRITAL%20-%20TEJEDA%20-%20FCC.pdf

- Tichy, N., & Devanna, M. (1990). El Líder Transformacional. En M. A. Noel M. Tichy, *La Clave de la Competitividad Global (Wiley Management Classic)* (90 ed., pág. 280). Reiuno Unido: Wiley. Recuperado el 18 de 08 de 2017
- Tisnado, J. (2013). *Mejoramiento en los procesos administrativos de la UGEL N° 01 El Porvenir que contribuya al desarrollo educativo de su jurisdicción*. Tesis, Trujillo. Obtenido de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/208/1/TISNADO_JORGE_MEJORA_MIENTO_PROCESOS_ADMINISTRATIVOS.pdf
- Tola, I. (2015). *Influencia de la Gestión Administrativa en los Servicios de Salud de los hospitales III de ESSALUD de la Región de Puno- 2012*. optar mag. en educación, Universidad Andina NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ”, Juliaca. Recuperado el 21 de 08 de 2017
- Valera, E. (2010). *Gestión y gobernanza local en perspectiva comparadaL Las políticas públicas de modernización administrativa en los gobiernos locales de Galicia y el Norte de Portugal*. Madrid. Obtenido de <http://eprints.ucm.es/10715/1/T31557.pdf>
- Vallejos, P. (2014). optar al Grado Académico de Doctor en Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima. Recuperado el 18 de 08 de 2017, de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/557/TD%20CE%20V23%202014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vasquez, Y. (2016). optar el título profesional de Contador Pública , Universidad Católica los Ángeles Chimbote, Huarmey . Recuperado el 16 de 08 de 2017, de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1114/CONTROL_INTE_RNO_INFLUENCIA_VASQUEZ_HUERTA_YOLANDA_ESTHER.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

**Anexo N°1 Base de datos de la encuesta Liderazgo Transformacional de Gerencia
Subregional De Utcubamba**

N°	Consideración Individual					Estimulación Intelectual					Motivación Inspiracional					Influencia Idealizada				
	Colab	1	2	Nv	Nv	3	4	5	Nv	Nv	6	7	8	NV	NV	9	10	11	NV	NV
1		2	3	2.5	B	2	3	3	2.67	B	2	3	3	2.67	B	2	3	3	2.67	B
2		2	1	1.5	R	3	3	2	2.67	B	3	3	2	2.67	B	3	3	2	2.67	B
3		3	3	3	B	1	1	1	1	D	1	1	1	1	D	1	1	1	1	M
4		2	2	2	R	1	1	1	1	D	1	1	1	1	D	1	1	1	1	M
5		2	2	2	R	3	2	3	2.67	B	3	2	3	2.67	B	3	2	3	2.67	B
6		3	2	2.5	B	1	1	1	1	D	1	1	1	1	D	1	1	1	1	M
7		1	2	1.5	R	3	3	3	3	B	3	3	3	3	B	3	3	3	3	B
8		3	3	3	B	1	1	2	1.33	D	1	1	2	1.33	D	1	1	2	1.33	M
9		3	3	3	B	3	3	2	2.67	B	3	3	2	2.67	B	3	3	2	2.67	B
10		2	2	2	R	1	2	1	1.33	D	1	2	1	1.33	D	1	2	1	1.33	M
11		2	2	2	R	1	2	1	1.33	D	1	2	1	1.33	D	1	2	1	1.33	M
12		2	2	2	R	1	2	1	1.33	D	1	2	1	1.33	D	3	3	3	3	B
13		3	2	2.5	B	1	1	2	1.33	D	1	1	2	1.33	D	3	3	2	2.67	B
14		1	2	1.5	R	3	2	3	2.67	B	3	2	3	2.67	B	3	2	3	2.67	B
15		2	2	2	R	1	1	1	1	D	1	1	1	1	D	3	3	3	3	B
16		3	3	3	B	1	1	1	1	D	1	1	1	1	D	3	3	3	3	B
17		2	1	1.5	R	1	1	1	1	D	1	1	1	1	D	3	3	3	3	B
18		2	2	2	R	3	3	2	2.67	B	3	3	2	2.67	B	3	3	2	2.67	B
19		2	2	2	R	2	3	3	2.67	B	2	3	3	2.67	B	2	3	3	2.67	B
20		2	2	2	R	1	2	1	1.33	D	1	2	1	1.33	D	3	3	3	3	B
21		3	2	2.5	B	1	2	1	1.33	D	1	2	1	1.33	D	3	2	3	2.67	B
22		2	1	1.5	R	3	3	3	3	B	3	3	3	3	B	3	3	3	3	B
23		2	2	2	R	1	1	1	1	D	1	1	1	1	D	3	3	2	2.67	B
24		3	2	2.5	B	1	1	1	1	D	1	1	1	1	D	2	3	3	2.67	B
25		2	2	2	R	1	1	1	1	D	2	3	3	2.67	B	2	3	3	2.67	B
26		2	1	1.5	R	2	1	1	1.33	D	2	3	3	2.67	B	2	3	3	2.67	B
27		2	2	2	R	2	3	3	2.67	B	2	3	3	2.67	B	2	3	3	2.67	B
28		2	1	1.5	R	2	3	3	2.67	B	2	3	3	2.67	B	2	3	3	2.67	B
29		3	3	3	B	1	1	1	1	D	3	3	3	3	B	3	3	3	3	B

30		2	3	2.5	B	1	1	1	1	D	2	3	3	2.67	B	2	3	3	2.67	B
31		2	2	2	R	1	1	1	1	D	3	3	3	3	B	3	3	3	3	B

Nivel

Deficiente				0					20					15						6
Regular				20					0					0						0
Bueno				11					11					16						25
Excelente				0					0					0						0
Total				31					31					31						31

Leyenda

Nivel	Condición	Rango
Deficiente	D	1--11
Regular	R	12--22
Bueno	B	23--33
Excelente	E	34--44

**Anexo N° 2 Base de datos de la encuesta Gestión Administrativa Gerencia
Subregional De Utcubamba**

N°	Colabos	Planeación						Organización					Dirección					Control				
		1	2	3	4	Nv	NV	5	6	7	NV	NV	8	9	10	Nv	NV	11	12	13	Nv	NV
1		3	3	3	3	3	B	2	1	1	1.33	M	1	2	1	1.33	M	1	1	2	1.33	M
2		3	3	2	3	2.8	B	2	2	2	2	R	2	2	2	2	R	1	1	2	1.33	M
3		3	3	3	3	3	B	2	2	2	2	R	2	2	2	2	R	2	3	2	2.33	R
4		3	2	3	3	2.8	B	2	1	2	1.67	R	2	2	2	2	R	1	1	2	1.33	M
5		2	2	2	3	2.3	R	2	2	2	2	R	2	2	2	2	R	2	2	2	2	R
6		3	3	3	3	3	B	3	3	2	2.67	B	2	2	2	2	R	2	3	2	2.33	R
7		3	3	3	3	3	B	2	2	1	1.67	R	2	2	2	2	R	2	2	2	2	R
8		3	3	3	3	3	B	2	2	2	2	R	2	2	2	2	R	2	3	3	2.67	B
9		3	3	2	3	2.8	B	2	3	3	2.67	B	2	2	2	2	R	2	3	2	2.33	R
10		3	3	3	3	3	B	2	2	2	2	R	2	2	2	2	R	2	2	2	2	R
11		3	2	1	3	2.3	R	2	2	2	2	R	2	2	2	2	R	2	3	3	2.67	B
12		3	3	3	3	3	B	2	3	3	2.67	B	2	3	3	2.67	B	2	2	2	2	R
13		3	3	3	3	3	B	2	2	2	2	R	2	2	2	2	R	2	2	2	2	R
14		3	3	3	3	3	B	2	2	1	1.67	R	2	2	2	2	R	1	1	1	1	M
15		3	3	3	3	3	B	2	2	2	2	R	2	3	3	2.67	B	2	2	2	2	R
16		3	3	3	2	2.8	B	2	3	3	2.67	B	2	2	2	2	R	2	2	2	2	R
17		3	3	3	3	3	B	3	3	2	2.67	B	2	3	3	2.67	B	2	3	2	2.33	R
18		3	3	3	3	3	B	3	3	3	3	B	2	2	2	2	R	2	2	2	2	R
19		3	3	3	2	2.8	B	2	3	3	2.67	B	2	2	2	2	R	2	2	2	2	R
20		3	3	3	3	3	B	3	3	3	3	B	2	3	3	2.67	B	1	1	1	1	M
21		3	3	3	3	3	B	2	2	2	2	R	2	2	2	2	R	2	3	3	2.67	B
22		3	3	2	3	2.8	B	3	3	2	2.67	B	2	3	3	2.67	B	2	2	2	2	R
23		3	3	2	3	2.8	B	3	3	3	3	B	2	2	2	2	R	2	2	2	2	R
24		3	3	3	3	3	B	2	2	2	2	R	2	3	3	2.67	B	2	2	2	2	R
25		3	2	2	2	2.3	R	2	2	2	2	R	2	2	2	2	R	2	2	2	2	R
26		3	3	3	3	3	B	2	2	2	2	R	2	2	2	2	R	2	2	2	2	R
27		3	3	3	3	3	B	3	2	3	2.67	B	2	2	2	2	R	2	3	3	2.67	B
28		3	2	1	2	2	R	3	2	3	2.67	B	3	2	3	2.67	B	2	2	2	2	R
29		3	3	3	3	3	B	3	2	3	2.67	B	2	2	2	2	R	2	2	2	2	R
30		3	3	3	3	3	B	3	2	3	2.67	B	2	2	2	2	R	2	2	2	2	R
31		3	3	3	3	3	B	3	2	2	2.33	R	2	2	2	2	R	2	2	2	2	R

Nivel.

Deficiente				0				1				1					5
Regular				4				16				23					22
Bueno				27				14				7					4
Excelente				0				0				0					0
Total				31				31				31					31

Leyenda.

Nivel	Condición	Rango
Deficiente	D	1--13
Regular	R	14--26
Bueno	B	27--39
Excelente	E	40--52

ANEXO N° 03

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE LA GERENCIA SUBREGIONAL DE UTCUBAMBA.

OBJETIVO: Recoger información relevante relacionada a la gestión administrativa de la gerencia subregional de Utcubamba para implementar una modelo de liderazgo transformacional.

INDICACIONES: Estimado amigo(a) a continuación te presentamos las siguientes preguntas, relacionados al liderazgo transformacional de tu institución donde trabajas, te pedimos que lo hagas con toda sinceridad para la validez de los datos.

Antes de contestar cada pregunta ten en cuenta la siguiente escala:

Malo = 1 Regular = 2 Bueno = 3 Muy Bueno = 4

ÍTEMS	Niveles de Escala			
	Malo 1	Regular 2	Bueno 3	Muy Bueno 4
CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA:				
14.- El gerente considera que el personal tiene necesidades y habilidades diferentes.				
15.- La gerencia subregional de Utcubamba brinda capacitaciones para la contribución individual de la diferentes áreas				
ESTIMULACION INTELECTUAL:				
16.- Los funcionarios estimulan y fomentan la creatividad para solucionar problemas laborales				

17.- Existe innovación en los procedimientos administrativos que permitan la eficiencia en la gerencia subregional de Utcubamba.				
18.- Los responsables de las áreas programan incrementar sus actividades anuales donde se desafían con estándares altos.				
MOTIVACION INSPIRACIONAL:				
19.- Los directivos de la gerencia subregional de Utcubamba tienen capacidad para inspirar a su equipo de trabajo.				
20.- Las distintas áreas de la gerencia subregional de Utcubamba trabajan en equipo para lograr sus objetivos.				
21.- Se les brinda reconocimiento a los colaboradores cuando logran cumplir sus				
Metas en la gerencia subregional de Utcubamba.				
INFLUENCIA IDEALIZADA:				
22.- En la gerencia subregional de Utcubamba existe respeto entre sus trabajadores.				
23.- Los trabajadores de la gerencia subregional de Utcubamba tienen confianza del desempeño de sus compañeros.				

24.- Los directivos y trabajadores de la gerencia subregional de Utcubamba consideran los aspectos morales y éticos en las tomas de decisiones.				
---	--	--	--	--

MUCHAS GRACIAS.

ANEXO N° 04

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA GERENCIA SUBREGIONAL DE UTCUBAMBA.

OBJETIVO: Recoger información relevante relacionada a la gestión administrativa de la gerencia subregional de Utcubamba para implementar una modelo de liderazgo transformacional.

INDICACIONES: Estimado amigo(a) a continuación te presentamos las siguientes preguntas, relacionados a la gestión administrativa de tu institución donde trabajas, te pedimos que lo hagas con toda sinceridad para la validez de los datos.

Antes de contestar cada pregunta ten en cuenta la siguiente escala:

Malo = 1 Regular = 2 Bueno = 3 Regular = 4

ÍTEMS	Nivel de Escala			
	Malo 1	Regular 2	Bueno 3	Muy bueno 4
PLANEACIÓN:				
1.- Conoce la misión y visión de la gerencia subregional de Utcubamba.				
2.- Las decisiones que toma la gerencia subregional de Utcubamba están enmarcadas dentro de sus objetivos estratégicos				
3.- Las estrategias institucionales que ponen en marcha los directivos de la gerencia subregional de Utcubamba están orientados al cumplimiento de su visión institucional.				

4.- Las estrategias de planeamiento estratégico que ponen en marcha los directivos de la gerencia subregional de Utcubamba están orientados al cumplimiento de su visión institucional.				
ORGANIZACIÓN:				
5.- Se percibe en la gerencia subregional de Utcubamba la aplicación de una estructura organizacional para la buena marcha de acciones.				
6.- Se percibe un buen clima laboral entre los colaboradores en la gerencia subregional de Utcubamba.				
7.- Los responsables de la administración de la gerencia subregional realizan reconocimientos públicos a las acciones destacadas de sus trabajadores.				
DIRECCIÓN:				
8.- Los directivos de la gerencia subregional de Utcubamba tienen				
Capacidad directiva ante la ejecución de sus planes de acción.				
9.- Has recibido algún tipo de motivación por parte de la gerencia subregional de Utcubamba.				
10.- Los objetivos personales están siendo bien orientados para cumplimiento de los objetivos de la gerencia subregional de Utcubamba.				

CONTROL:				
11.- En la gerencia subregional de Utcubamba existen mecanismo nivel de control para medir todo su entorno de intervención.				
12.- Los trabajadores de la gerencia subregional de Utcubamba realizan actividades de control para la evaluación del desempeño laboral.				
13.- Los directivos de la gerencia subregional de Utcubamba realizan permanente visitas de supervisión y monitoreo para el cumplimiento de sus funciones de los trabajadores.				

MUCHAS GRACIAS.

