

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA EMPRESA INVERSIONES Y CONTRATISTAS GENERALES Z y B S.A.C.”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autora:

Maria Hilda, Paredes Avila

Asesor:

Mg. María del Carmen D'Angelo Panizo

Trujillo - Perú

2021



DEDICATORIA

A Dios por bendecirme con salud para llegar hasta este momento.

A mis padres, Javier Paredes Del Rosario y Cecilia Avila Moreno por su amor, sacrificio y apoyo incondicional a lo largo de toda mi vida, quienes han sido el pilar fundamental en mi formación como profesional.

A mis hermanos por su amor, protección y por lo que representan para mí.

A mi hijo Alonso por ser mi inspiración y fortaleza para esforzarme cada día de mi vida.
A mi esposo Alberto por su perenne ánimo y motivación para que siempre logre mis metas
y me desarrolle profesionalmente.

A mi abuela Hilda con mucho amor.

A Raúl Ramos y Elisa Alva por su sinceros cariños y consejos.

La Autora

AGRADECIMIENTO

A mis padres por brindarme una familia hermosa llena de amor, unión y comprensión.

A mis hermanos que siempre están a mi lado con los mejores consejos; apoyándome en cada meta que me propongo.

A mi hijo por su amor incondicional; quien es mi motor y motivo.

A mi asesora Carmen D'Angelo Panizo por su paciencia y por compartirme su conocimiento para el desarrollo de esta investigación.

A mi gran amiga Viviana por su amistad y cariño.

La Autora

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
TABLA DE CONTENIDOS.....	4
ÍNDICE DE TABLAS.....	5
ÍNDICE DE FIGURAS.....	7
RESUMEN.....	8
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	28
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	34
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	46
REFERENCIAS.....	54
ANEXOS.....	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Número de trabajadores</i>	16
Tabla 2 <i>Valoración de Criterios</i>	30
Tabla 3 <i>Rango de Criterios</i>	31
Tabla 4 <i>Valoración de Criterios</i>	32
Tabla 5 <i>Rango de Criterios</i>	32
Tabla 6 <i>Prueba de Normalidad de los Datos</i>	34
Tabla 7 <i>Influencia del Liderazgo Transformacional y la Percepción de la Gestión Administrativa de la Empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B S.A.C.</i>	35
Tabla 8 <i>Liderazgo Transformacional en la Empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B S.A.C.</i>	36
Tabla 9 <i>Liderazgo Transaccional en la Empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B S.A.C.</i>	38
Tabla 10 <i>Liderazgo Pasivo Evitador en la Empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B S.A.C.</i>	40
Tabla 11 <i>Percepción de la Gestión Administrativa en la Empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B S.A.C.</i>	41
Tabla 12 <i>Correlación de la Dimensión Liderazgo Transformacional y la Percepción de la Gestión Administrativa en la Empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B S.A.C.</i>	43
Tabla 13 <i>Correlación de la dimensión Liderazgo Transaccional y la Percepción de la Gestión Administrativa en la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B S.A.C.</i>	44
Tabla 14 <i>Correlación de la dimensión Liderazgo Pasivo Evitador y la Percepción de la Gestión Administrativa en la Empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B S.A.C.</i>	45
Tabla 15 <i>Dimensión Influencia Idealizada Conducta por Preguntas</i>	62
Tabla 16 <i>Dimensión Influencia Idealizada Atributo por Preguntas</i>	63
Tabla 17 <i>Dimensión Motivación Inspiradora por Preguntas</i>	64
Tabla 18 <i>Dimensión Estimulación Intelectual por Preguntas</i>	65
Tabla 19 <i>Dimensión Consideración Individualizada por Preguntas</i>	66
Tabla 20 <i>Dimensión Recompensa Contingente por Preguntas</i>	67
Tabla 21 <i>Dimensión Dirección por Excepción Activa por Preguntas</i>	68
Tabla 22 <i>Dimensión Dirección por Excepción Pasiva por Preguntas</i>	69
Tabla 23 <i>Dimensión Laissez Faire por Preguntas</i>	70

Tabla 24 <i>Dimensión Planificación por Preguntas.</i>	73
Tabla 25 <i>Dimensión Organización por Preguntas.</i>	75
Tabla 26 <i>Dimensión Integración de Personal por Preguntas.</i>	76
Tabla 27 <i>Dimensión Dirección por Preguntas.</i>	78
Tabla 28 <i>Dimensión Control por Preguntas.</i>	79

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Evolución Mensual de la Producción de Sector Servicios</i>	11
Figura 2 <i>Liderazgo Transformacional en la Empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B SAC</i>	37
Figura 3 <i>Liderazgo Transaccional en la Empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B SAC</i>	39
Figura 4 <i>Liderazgo Pasivo Evitador en la Empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B SAC</i>	40
Figura 5 <i>Percepción de la Gestión Administrativa en la Empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B S.A.C.</i>	42
Figura 6 <i>Puntaje Promedio de Dimensión Influencia Idealizada Conducta</i>	62
Figura 7 <i>Puntaje Promedio de Dimensión Influencia Idealizada Atributo</i>	63
Figura 8 <i>Puntaje Promedio de Dimensión Motivación inspiradora</i>	64
Figura 9 <i>Puntaje Promedio de Dimensión Estimulación Intelectual</i>	65
Figura 10 <i>Puntaje Promedio de Dimensión Consideración Individualizada</i>	66
Figura 11 <i>Puntaje Promedio de Dimensión Recompensa Contingente.</i>	67
Figura 12 <i>Puntaje Promedio de Dimensión Dirección por Excepción Activa.</i>	68
Figura 13 <i>Puntaje Promedio de Dimensión Dirección por Excepción Pasiva.</i>	69
Figura 14 <i>Puntaje Promedio de Dimensión Laissez Faire.</i>	70
Figura 15 <i>Puntaje Promedio de Dimensión Planificación</i>	74
Figura 16 <i>Puntaje Promedio de Dimensión Organización.</i>	75
Figura 17 <i>Puntaje Promedio de Dimensión Integración de Personal.</i>	77
Figura 18 <i>Puntaje Promedio de Dimensión Dirección.</i>	78
Figura 19 <i>Puntaje Promedio de Dimensión Control</i>	79
Figura 20 <i>Ubicación de la Empresa</i>	82
Figura 21 <i>Logo de la Empresa</i>	83
Figura 22 <i>Organigrama de la Empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B S.A.C.</i>	84

RESUMEN

En el presente estudio se ha tomado la problemática actual sobre la influencia del liderazgo transformacional sobre la gestión administrativa de la empresa INCOGEZYB SAC, para lo cual se determinó como problema ¿De qué manera el liderazgo transformacional influye en la percepción de la gestión administrativa de la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B SAC? La hipótesis sostiene que el liderazgo transformacional se ubica dentro de un nivel bueno lo cual favorece a la empresa. En la metodología se aplicó un enfoque de investigación No Experimental – Transversal – Descriptiva Correlacional. El instrumento que se empleó fue 2 encuesta, tomando una muestra de 20 colaboradores. Los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas nos indican que la variable liderazgo transformacional ha obtenido un 95% en todas sus dimensiones considerando un nivel bueno de liderazgo y la percepción de la gestión administrativa en sus dimensiones planificación obtuvo el 95% tiene un nivel medio alto, organización e integración obtienen 100% es medio alto, dirección 75% nivel medio alto, y control 95% medio alto. Se concluye señalando que el liderazgo transformacional y la percepción de la gestión administrativa se relacionan se obtuvo como coeficiente de correlación 0.883, lo cual quiere decir que la influencia es positiva muy alta. Se propone implementar manuales, procedimientos y normas que les permita mejorar la gestión de la empresa y aplicar indicadores de gestión para evaluar el desempeño del personal.

Palabras clave: Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Las empresas que se ubican dentro del sector de construcción, buscan en la actualidad contar una gestión administrativa adecuada considerando la importancia para el éxito de las empresas, en ese sentido busca integrar una planificación, organización, integración de personal, dirección y control; con un manejo de liderazgo el mismo que es indispensable teniendo en cuenta que se vinculan con los diferentes problemas que existen dentro de las organizaciones, en ese sentido, el contar con un líder adecuado se puede llegar al éxito la gestión administrativa.

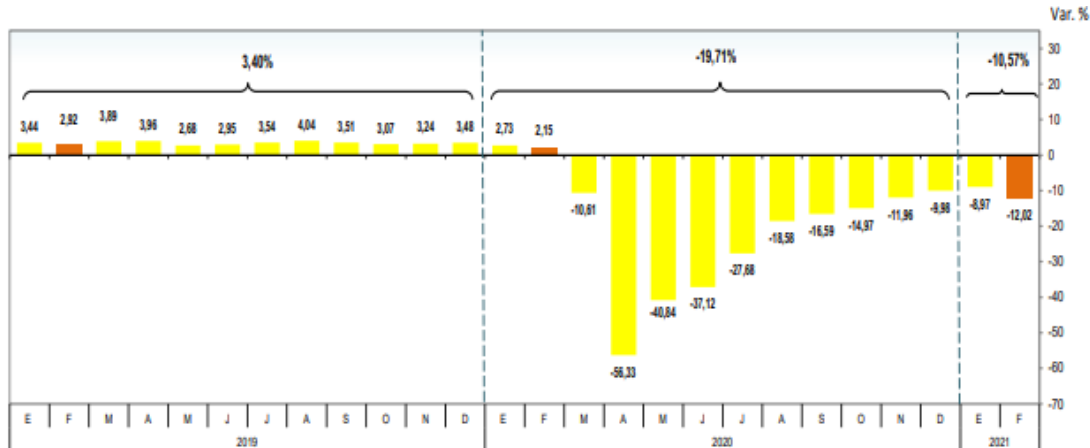
El sector construcción a nivel internacional se vio afectado por la COVID-19, enfrenta una alta tasa de vivienda informal en las diferentes ciudades de América Latina y el Caribe. Según el estudio del BID señala que, en América Latina, más de 5 millones de familias dependen de otras familias para acceder a una vivienda, más de 3 millones viven en viviendas precarias y por lo menos 34 millones de familias no cuentan con acceso a infraestructura de servicios básicos. Se ha evidenciado la importancia de invertir en infraestructura de vivienda que atienda a las poblaciones vulnerables, y contribuyan a reducir los déficits de vivienda. (Richler, 2020)

Por otra parte, la paralización de la industria de construcción se refleja en los altos niveles de desempleo, en América Latina y el Caribe representa el gasto en inversión pública y fuente de empleos. Los países latinoamericanos invierten el 28% del gasto total en infraestructura pública de transporte y el 19.7% en construcción de viviendas y de servicios comunitarios. Según la OIT, en América Latina y el Caribe, el sector construcción empleó directamente al 7.5% de la PEA en el año 2018. Cabe precisar, que la inversión en construcción tiene un efecto multiplicador en la economía, generando empleo indirecto y dinamiza otras industrias que forman parte de la cadena de producción. (Richler, 2020)

El informe técnico n° 4 elaborado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) señala que al mes febrero 2021, el sector servicios prestados a empresas disminuyó en 12,02%, en relación al mes del año anterior debido a la contracción de las actividades profesionales científicas y técnicas, agencias de viajes y operadores turísticos, actividades de servicios administrativos y de apoyo, y publicidad e investigación de mercados; como consecuencia de la cuarentena focalizada desde el 31 de enero hasta el 14 de febrero 2021 mediante D.S. N°008-2021-PCM y su posterior ampliación al 28 de febrero 2021 mediante D.S. N°023-2021-PCM, tal como se puede apreciar en la figura 1. (Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI, 2021)

Figura 1

Evolución Mensual de la Producción de Sector Servicios



Nota: En la figura se muestra cómo ha evolucionado el sector servicios en los años 2019, 2020 e inicios del 2021. Tomado de (Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI, 2021)

Asimismo, las actividades profesionales, científicas y técnicas registraron una baja de -8,44% las cuales se encuentran relacionadas al presente estudio. Esta baja se debe al menor dinamismo de las actividades de arquitectura e ingeniería y actividades conexas de asesoramiento técnico, reducción de proyectos, obras terminadas, valorizaciones menores, proyectos paralizados, menor supervisión de obras y consultorías en ingeniería a causa de la pandemia y la cuarentena focalizada decretada por el Estado. (Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI, 2021)

A continuación, se describen algunas definiciones sobre el líder transformacional de los cuales tenemos: Orellana (2019) define el liderazgo transformacional como el talento de una o varias personas para influenciar de manera positiva en el mejora y desarrollo de las capacidades en las personas que laboran dentro de una organización.

Para Bonifaz (2012) señala que el término liderazgo es muy complejo para definirlo ya que se considera muchos aspectos de la personalidad de los individuos, en ese sentido considera las diferentes definiciones para el liderazgo de diferentes autores, tales como: Idalberto Chiavenato, define al liderazgo como la manera de influenciar en las personas mediante el proceso comunicativo con el fin de lograr objetivos comunes; Robert N Lussier y Christopher F Achua, señalan que es un proceso entre el líder y los seguidores influenciando en ellos para un logro común; y finalmente John M Ivancevich, Robert Konopaske y Michael T Matteson indican que el líder usa su influencia en una determinada situación para conseguir efectos positivos en el logro de objetivos. En ese sentido, se puede decir que el liderazgo influye de manera positiva en los individuos logrando el desarrollo de sus capacidades para el logro de metas organizacionales o personales.

N Lussier & F Achua (2010), señalan que el liderazgo transformacional se enfoca en la visión y se les conoce por realizar cambios en gran medida, comunicando una visión futura a sus seguidores promoviendo en ellos nuevas posibilidades, logrando una aceptación colectiva. Influye de manera tal que enfoca los intereses personales en colectivos generando confianza, motivándolos, de tal manera que logra el compromiso de los seguidores para la obtención de los resultados de la misión de la organización. El liderazgo transformacional aumenta el empowerment y la eficacia de los equipos de trabajo. Por consiguiente, el liderazgo transformacional dentro de las organizaciones genera beneficios siempre y cuando el líder logre la confianza y el compromiso de cada uno de los individuos que integran la organización.

En ese sentido, formar a las personas mediante un liderazgo transformacional es de vital importancia dentro de las empresas porque puedes lograr el compromiso de cada uno de ellos, por medio de la motivación generando su desarrollo personal y logrando que asuman riesgos, incitándolos a desarrollar su aprendizaje y a ser más creativos de tal manera que se sientan capaces de afrontar desafíos.

Y, por otra parte, se describen algunas definiciones sobre la variable Gestión Administrativa, dentro de las cuales tenemos: Raffino (2020) define la gestión administrativa como el conglomerado de actividades que se desarrollan para administrar una organización conduciendo de manera justa las tareas, esfuerzos y recursos, controla y coordina las labores de las diferentes áreas de la empresa con el fin de evitar posibles problemas y lograr alcanzar las metas propuestas.

Para Sy Corvo (2018) define la gestión administrativa como la agrupación de acciones y mecanismos que posibilitan el buen uso de los recursos humanos, materiales y financieros de una empresa, con el fin de alcanzar el objetivo propuesto.

Para Quiroa (2020) la gestión administrativa la define como el conjunto de tareas y actividades que de manera coordinada los recursos de una empresa pueden ser utilizados de manera óptima, con el único fin de alcanzar los objetivos y obtener resultados óptimos. Considera como beneficio de llevar una buena gestión administrativa el incremento de la productividad, logro de objetivos y la maximización de recursos.

En ese sentido, y tomando como base las definiciones de gestión administrativa es importante el buen manejo de la gestión dentro de las organizaciones, teniendo en cuenta los beneficios que aporta para el éxito de las empresas.

Por otra parte, anidando las definiciones de ambas variables, se puede inferir que la gestión administrativa gestionada por un buen líder transformacional y aplicando las cinco funciones gerenciales de la administración: planificación, organización, integración de personal, dirección y control; logrará una gestión exitosa permitiéndole tomar las decisiones de manera eficiente y oportuna para el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

Por otra parte, se detalla a continuación las definiciones correspondientes de cada una de las funciones gerenciales:

Para Koontz, Weihrich, Cannice (2012, págs. 30-31), Planificación, es la función gerencial necesaria que permite guiar de forma exitosa las metas y a la vez planificar los objetivos estableciendo los recursos necesarios. Organización, preparar una estructura adecuada que distribuya de manera ordenada los recursos humanos y económicos que establece la empresa. Integración de Personal, su función es reclutar, seleccionar de acuerdo a los puestos de la estructura organizacional, a su vez promover y planear, permitiendo que la organización sea efectiva y eficiente. Dirección, ejecuta los planes hacia el logro de los objetivos aplicando liderazgo, motivación y comunicación. Control, constata que se realicen las tareas de acuerdo a lo planificado con el fin de optimizar la toma de decisiones, asimismo perfeccionar los resultados obtenidos mediante la medición de los resultados.

Por lo anterior, descrito líneas arriba se puede determinar que la empresa busca ajustarse a las funciones administrativas y aplicando a la vez un liderazgo transformacional, que le permita gestionar de manera adecuada y permitiendo una toma de decisiones correctas, en ese sentido teniendo como premisa una deficiente gestión y manejo de liderazgo, por consiguiente se pretende determinar la gestión administrativa y el liderazgo actual que le permita a la empresa mejorar su gestión para una mejor toma de decisiones.

La presente investigación está orientada a la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B SAC, la misma que se encuentra en proceso de reorganización de acuerdo a los indicado por su Gerente Ing. Jim Cano Colonia, misión y visión desactualizadas, su estructura organizacional requiere de actualización lo cual no aporta mucho en la división del trabajo, falta de manuales organizacionales que indique o describa las funciones de cada colaborador, falta de información oportuna y confiable, esto se debe principalmente a la falta de un histórico en precios tanto de mano de obra como de materiales que les permita realizar propuestas adecuadas en la presentación de sus expedientes técnicos para los concursos de estudios y obras.

Otro aspecto, que la empresa no viene aplicando de manera adecuadas es la comunicación con sus colaboradores lo cual afecta el desempeño, por otra parte, no contribuye con la calidad de vida en el centro de labores existe desmotivación y el equipo de trabajo no se compromete íntegramente con sus labores, esto genera desfase en las actividades y en muchas ocasiones pierde la oportunidad de presentarse a un determinado

concurso por no contar con el expediente concluido. En la tabla 1 se detalla la cantidad de colaboradores por posición en la empresa y el tiempo que se encuentran laborando.

Tabla 1

Número de trabajadores.

		Gerencia General	Administración y Finanzas	Licitaciones y Contratos	Estudios	Obras	Total
Edad	32 - 55	1	1	2	3	2	9
	31 - 21	1	1	3	3	3	11
Total		2	2	5	6	5	20
Tiempo de Servicio	0 a 12 meses			1	1	1	3
	12 a 36 mese	1	1	2	3	2	9
	36 a más	1	1	2	2	2	8
Total		2	2	5	6	5	20

Nota: Se detalla la posición organizacional en que se ubican los colaboradores y el tiempo de servicio que vienen laborando.

En el sentido indicado, la presente investigación se fundamentó en los siguientes antecedentes internacionales, nacionales y locales: El artículo científico titulado El liderazgo transformacional como una opción de crecimiento para los empresarios, de Duitama (2017), publicado por Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Colombia, presentó como problema ¿De qué manera el liderazgo transformacional es una opción de crecimiento para los empresarios? En la investigación se demuestra que la información recabada generó datos que permiten afirmar, los empresarios se ubican en un nivel medio en cuanto a influencia idealizada (50 %), motivación (25 %), consideración individualizada (15 %), e influencia idealizada (10 %). En ese sentido, para llegar a ser un líder transformacional, se debe estar motivado por valores, tener un sentido de misión y visión. El autor concluye que existe la ausencia de liderazgo transformacional fuerte, y no se logra unificar al equipo de trabajo

bajo una visión que es el logro de los objetivos de la empresa, para ello se deberá generar y reproducir modelos de estímulos y respuestas, en el cual comprendan que el beneficio será mutuo.

El antecedente contribuye a reforzar que mejorando el liderazgo transformacional dentro de la empresa los empresarios lograrán un crecimiento dentro de sus organizaciones logrando llevarlos al logro de sus objetivos.

El artículo científico titulado Estudio del Liderazgo Transformacional en la Construcción de Edificaciones en el distrito Metropolitano de Quito, de Araujo & Ulloa (2016), publicado por Universidad Central del Ecuador y Universidad de Especialidades Espíritu Santo – Ecuador, presentó como problema ¿De qué manera el Liderazgo Transformacional mejorará la actitud de los colaboradores hacia los proyectos? En la investigación se demuestra que la información recabada generó datos que permiten afirmar, que en el sector se obtuvo resultados: (i) liderazgo pasivo evitador con 69.3%, (ii) liderazgo transaccional con 26% y (iii) liderazgo transformacional con 24.3%. El liderazgo pasivo evitador, los gerentes no demuestran ser carismáticos, ni colaboradores, tampoco innovadores y con poca vocación, el líder transformacional ofrece mayor responsabilidad y confianza, pero no usa los valores de respeto y dignidad, generando un liderazgo transformacional deficiente. El autor concluye que existen indicios de una problemática general del liderazgo, a lo cual se debe considerar tener visión de cambio, personalidad, ser proactivo, comunicativo, innovador y lo principal ética de responsabilidad.

El antecedente contribuye a reforzar que toda organización puede lograr el éxito siempre y cuando mejore el liderazgo que viene llevando y sería beneficioso que aplique el

liderazgo transformacional aplicando los valores de ética, respeto y dignidad, si no cuenta con esos valores no se considera un líder transformacional.

El artículo científico titulado La Influencia del Liderazgo en la Gestión Administrativa de la Facultad de Ciencias Contables en la Universidad Católica del Perú - PUCP, 2018, de Li (2018), publicado por Universidad Peruana de las Américas, en Lima, Perú, presentó como problema ¿La Gestión de Liderazgo del Decano influye en la Gestión Administrativa de la Facultad de Ciencias Contables de la PUCP? En la investigación se demuestra que la información recabada generó datos que permiten afirmar, el liderazgo es una cualidad de las personas, lo cual les permite que los colaboradores se sientan motivados y con la confianza suficiente para lograr buenos resultados en la gestión administrativa de la institución. El autor concluye que existe una relación directa entre gestión de liderazgo de un director o decano y la gestión administrativa, considerando que se hace el uso adecuado de los recursos con los que cuenta la institución.

El antecedente contribuye a reforzar que el liderazgo y la gestión administrativa mantienen una relación directa lo cual es considerado muy importante para lograr las metas propuestas.

El artículo científico titulado Impacto del Liderazgo y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Ticsacayan – Pasco - 2018, de Beraun & Palomino (2019), publicado por Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, en Cerro de Pasco, Perú, presentó como problema ¿De qué manera el Liderazgo incide en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Ticsacayan, en el año 2018?. En la investigación se

demuestra que la información recabada generó datos que permiten afirmar, en la encuesta aplicada de liderazgo se evidenció que el gerente de la institución trabaja en equipo y los encuestados señalan el 4.8% que nunca, 8.1% casi nunca, 46.8% a veces, 30.6% casi siempre y 25.8% siempre. Por otra parte, en la gestión administrativa se obtuvo resultados en planificación 32.2% a veces aplican su plan estratégico para el logro de sus objetivos, organización 48.4% señalan que siempre los puestos de trabajo van acorde con las funciones establecidas, dirección 45.2% indican que siempre se promueve el trabajo en equipo y control 40.3% señalan que siempre se realiza el control de los recursos de la empresa de manera periódica. El autor concluye que existen evidencias estadísticas a un nivel de significancia de 0.05, existe relación significativa entre el liderazgo y la gestión administrativa, en ese sentido ambas variables se encuentran relacionadas.

El antecedente contribuye a reforzar que el liderazgo y la gestión administrativa mantienen una relación altamente significativa tal como se pretende en la presente tesis.

El artículo científico titulado Liderazgo Transformacional y el Desarrollo del Capital Humano en la Empresa BBVA, Territorio Lima Sur - 2019, de Valle (2019), publicado por Universidad Autónoma del Perú, presentó como problema ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo del capital humano en la empresa BBVA, territorio Lima Sur - 2019?. En la investigación se demuestra que la información recabada generó datos que permiten afirmar, en la encuesta aplicada se evidenció el 71.88% perciben al liderazgo transformacional como regular, el 15.63% como malo y el 12.5% bueno, perciben un liderazgo transformacional no adecuado, asimismo en el desarrollo del capital humano se obtuvo el 50% perciben regular, el 26.56% malo y el 23.44% bueno, a todo ello el desarrollo del capital humano mantiene deficiencias que deben ser superadas. El autor

concluye que existe relación moderadamente significativa entre el liderazgo transformacional y el desarrollo del capital humano en los colaboradores de la empresa BBVA, con un R de Pearson de 0,541 a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05.

El antecedente contribuye a reforzar que el liderazgo transformacional genera desarrollo en el capital humano siempre y cuando genera en ellos la motivación necesaria para mejorar sus habilidades y conocimientos, en ese sentido podemos afirmar que el liderazgo es importante para el éxito de las empresas.

El artículo científico titulado El liderazgo y la gestión administrativa de la Municipalidad distrital San Pedro de Chaná – Huari, en el año 2017, de Soto (2017), publicado por Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, en Huacho, Perú, presentó como problema ¿De qué manera el Liderazgo incide en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Chana, en el año 2017? En la investigación se demuestra que la información recabada generó datos que permiten afirmar, el 44% de los encuestados señalan que el líder de la institución casi siempre muestra ser un líder transformacional, el 31% siempre, el 15% a veces, el 8% nunca y el 3% casi siempre. Y a nivel de la gestión administrativa se obtuvieron resultados el 44% señala que casi siempre se cumple con la gestión administrativa, el 18% a veces, el 18% casi nunca, el 15% siempre y el 5% nunca. El autor concluye que evidenciando en los resultados el Liderazgo Transformacional incide significativamente en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Chana, sustentando el valor obtenido de la prueba estadística de Chi Cuadrado con un nivel de significancia de 0.028 ($p=0.000<0.05$).

El antecedente contribuye a reforzar que gestionando con un liderazgo transformacional definitivamente la gestión administrativa de la Municipalidad se verá beneficiada con resultados positivos tal como se pretende en la presente tesis.

El artículo científico titulado Propuesta de un modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial de las empresas constructoras de los distritos de Tarapoto, Morales y la Banda de Shilcayo, en el año 2018, de Heredia (2018), publicado por Universidad Nacional de San Martín, en Tarapoto, Perú, presentó como problema ¿Cuál es la causa principal del bajo nivel del desarrollo empresarial en las empresas constructoras de los distritos de Tarapoto, Morales y La Banda de Shilcayo? En la investigación se demuestra que la información recabada generó datos que permiten afirmar, que el 45% de las empresas constructoras cumplen entre el 90 a 100% sus metas programadas, un 35 % de las empresas cumplen sus metas entre 70 a 89% y por último un 20% de las empresas constructoras cumplen sus metas en menos del 70%. Y el nivel de gestión administrativa de las empresas, el 40% de empresas tienen una baja gestión administrativa, el 30% tiene una gestión administrativa media y solo el 30% de las empresas tiene una alta gestión administrativa. El autor concluye que para el desarrollo de las empresas constructoras la gestión administrativa debe mejorar, el coeficiente autónomo negativos obtenido es (- 0.217391) de la aplicación de la ecuación de regresión simple que, ante la no ejecución de la gestión administrativa, además se visualiza que, al incremento en la ejecución de la Gestión Administrativa en una unidad, muestra la cantidad (1.456522 GA) en que varía el Desarrollo Empresarial. Como también existe una fuerte correlación ($GA=0.65$), entre estas dos variables, cuantificada su influencia con el coeficiente de determinación ($R^2 = 0.792316$) que el 79.23 % de las

variaciones en el Desarrollo Empresarial, se debe a las variaciones de la Gestión Administrativa.

El antecedente contribuye a reforzar que gestionando con una buena gestión administrativa en las empresas constructoras permitirá el cumplimiento de sus objetivos trazados.

El artículo científico titulado Liderazgo transformador y su relación con la gestión administrativa de la calidad del Colegio Experimental de Aplicación – UNE, de Mauli (2018), publicado por Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, en Lima, Perú, presentó como problema ¿De qué manera el liderazgo transformador se relaciona con la gestión administrativa de la calidad en el Colegio Experimental de Aplicación – UNE, 2011? En la investigación se demuestra que la información recabada generó datos que permiten afirmar, que el 45.5% considera que es excelente el liderazgo transformador en el Colegio Experimental de Aplicación – UNE, 2011, el 40.9% (18) considera que es bueno, el 9.1% (4) considera que es malo y un 4.5% (2) considera que es regular. Asimismo, el nivel de gestión administrativa señala que el 45.5% es excelente en el Colegio Experimental de Aplicación – UNE, 2011, el 36.4% (16) considera que es buena, el 9.1% (4) considera que es regular y un 9.1% considera que es mala El autor concluye que el liderazgo transformador se relaciona directamente con la gestión administrativa de la calidad del Colegio Experimental de Aplicación – UNE, 2011 ($p < 0.05$ Rho de Spearman = 0.988 correlación positiva muy fuerte).

El antecedente contribuye a reforzar que existe una relación significativa alta entre ambas variables para que la institución o la empresa cumpla con los objetivos programados.

Respecto a las bases teórico científicas, de acuerdo a lo indicado por (Kotter, 1999) el liderazgo y la gestión son métodos diferentes que se aplica en las organizaciones, pero a la vez complementarios, su práctica se debe a los grandes cambios que se presentan en las mismas, y el mundo empresarial está siendo más competitivo y volátil, a mayores cambios se requiere de un mayor liderazgo, en muchos casos existe demasiada gestión, pero escasez de liderazgo. Si bien es cierto la gestión hace frente a la complejidad de la organización y el liderazgo se ocupa de propiciar los cambios, ambos se orientan a una misma visión futura para beneficio común, a pesar de ser un proceso difícil pero no imposible de conseguir. En otras palabras, la gestión controla y el liderazgo motiva satisfaciendo las necesidades básicas humanas, es importante que la motivación sea de diferente manera como formación en el desarrollo profesional y a mejorar su autoestima, como también recompensando el éxito logrando que ellos se sientan parte de la organización. Si las empresas lograran normalizar una cultura centrada en el liderazgo sería la máxima expresión del liderazgo.

(N Lussier & F Achua, 2010) en el año 1978 J.M. Burns enunció la idea del liderazgo transformacional y propone dos enfoques: el transaccional o transformacional, el transformacional se basa principalmente en la visión del líder y no en los seguidores y se visiona hacia el futuro. En esta perspectiva, las organizaciones buscan enfrentar los desafíos globales que se presentan y buscan líderes intrépidos que se consigan cambios inmediatos. Si bien es cierto, los efectos del liderazgo transformacional es influir en los colaboradores se requiere carisma y poder de motivación que les permita construir la confianza y el compromiso de los colaboradores para el cumplimiento de las metas. El liderazgo transformacional influye en el desempeño de los colaboradores, llegando a lograr un cambio en el clima como en la cultura de la organización.

Asimismo, detalla algunos atributos que el líder transformacional debe tener: capacidad para iniciar los cambios, reconocer las oportunidades que mantiene la organización, arriesgarse en la toma de decisiones e incitar que otros también lo hagan, como también inspirar de manera eficaz hacia una visión futura, motivación y consideración individualizada, finalmente estimulación intelectual a lo cual lo podemos llamar también creatividad. (N Lussier & F Achua, 2010)

Raffino (2020) detalla brevemente la historia de la gestión administrativa, Confucio (551 a.C. – 479 a.C), expone una serie de reglas para la administración pública. Adam Smith (1723-1790), explica que la clave del bienestar social reside en dos principios: la división del trabajo y la libre competencia para lograr el incremento de la producción y especialización de los cargos. Henry Metcalfe (1847-1927), publicó su libro “El costo de la producción y la administración de talleres públicos y privados”. Woodrow Wilson (1856-1924), separa los conceptos de política y de administración, llamándola ciencia al concepto de administración y propulsando su enseñanza a nivel académico. Frederick Winslow Taylor (1856-1915), propone métodos científicos del trabajo para obtener mayor eficiencia en la producción industrial. Henry Fayol (1841-1925), desarrolló la teoría general de la administración, enfocada en el desempeño de la dirección jerárquica de la organización.

Por otra parte, Raffino (2020) señala lo importante de preparar a las organizaciones en la gestión administrativa de tal manera que se prevea los medios y procedimientos necesarios que les permita cumplir con sus objetivos, como también les permita disminuir los efectos negativos.

Cabe considerar, por otra parte, las funciones gerenciales de la gestión administrativa, las cuales se describen brevemente a continuación:

Planificación, se encarga de la elaboración de los planes como: misión, objetivos, estrategias, políticas, procedimientos, reglas, programas y presupuestos, estableciendo los recursos necesarios y las actividades que se van a realizar en determinado período de tiempo. (Koontz, Weihrich, Cannice, 2012, pág. 108)

Organización, establece la estructura organizacional mediante la distribución de puestos jerarquizados con los que dispone la empresa, permitiéndole de esta manera efectividad en el cumplimiento de las metas. (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012, pág. 200)

Integración de personal, mantiene los puestos cubiertos dentro de la estructura organizacional de la empresa, como también identifica las necesidades de la fuerza laboral que se requiere, está ligada a la función organización. (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012, pág. 284)

Dirección, ejecuta los planes orientando al logro de los objetivos a través del liderazgo, la motivación y la comunicación, de tal manera que se logre el cumplimiento de las metas organizacionales. (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012, pág. 387)

Control, realizar la medición del desempeño, con el fin de optimizar la toma de decisiones, y a la vez evaluar los resultados obtenidos de tal manera que se realice una mejora continua. (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012, pág. 496)

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿De qué manera el liderazgo transformacional influye en la percepción de la gestión administrativa de la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B SAC?

1.2.2. Problemas Específicos

1. ¿Cuál es el nivel actual del liderazgo transformacional de la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B SAC?

2. ¿Cuál es el nivel de percepción actual de la gestión administrativa de la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B SAC?

3. ¿Cuál es la correlación entre el liderazgo transformacional y la percepción de los colaboradores en la gestión administrativa de la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B SAC?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar si el liderazgo transformacional influye en la percepción de los colaboradores en la gestión administrativa de la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B SAC.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Medir el actual liderazgo transformacional de la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B SAC.

2. Medir la actual percepción de la gestión administrativa de la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B SAC

3. Correlacionar el liderazgo transformacional para relacionar la percepción de los colaboradores en la gestión administrativa de la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B SAC.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

El liderazgo transformacional influirá positivamente en la percepción de los colaboradores en la gestión administrativa de la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B SAC.

1.4.2. Hipótesis específicas

1. El nivel actual del liderazgo transformacional aplicado por la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B SAC, es positiva.

2. El nivel actual de percepción de los colaboradores en la gestión administrativa aplicada por la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B SAC, es positiva.

3. El nivel de correlación entre el liderazgo transformacional y gestión administrativa de la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B SAC, es positiva.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

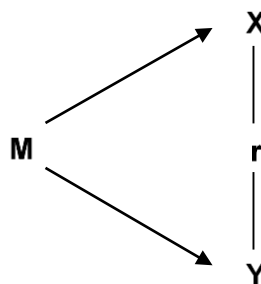
2.1. Tipo de investigación

Cuantitativa

Recolección y análisis de datos numéricos realiza la prueba de hipótesis y comprueba las relaciones, mediante el análisis estadístico, permitiendo establecer la existencia de correlaciones significativas de comportamiento y probar teorías (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014)

Descriptiva – Correlacional

Descriptiva porque describe situaciones y eventos de un determinado fenómeno, buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades u otros fenómenos. Y correlacional porque mide nivel de relación que existe entre dos o más variables (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014)



Dónde:

M = Sujetos de la muestra.

X = Liderazgo Transformacional

Y = Gestión Administrativa

r = Coeficiente de relación.

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

La población está compuesta por 20 Colaboradores de la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B SAC.

2.2.2. Muestra

Considerando que se contó con una población pequeña se trabajó con la totalidad de los colaboradores de la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B SAC.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

2.3.1. Técnicas

Se aplicó la técnica de la encuesta, la cual fue dos cuestionarios tanto para la gestión administrativa como para liderazgo transformacional, cada uno estuvo compuesto de 36 y 48 preguntas respectivamente, que fueron aplicadas a los colaboradores de la empresa.

Encuesta: permite para observar y conocer la opinión de los colaboradores de la empresa en estudio de las variables investigadas: liderazgo transformacional y gestión administrativo.

La encuesta, es un método de investigación y recopilación de datos utilizadas para obtener información de personas sobre diversos temas. Implica solicitar a las personas información a través de un cuestionario. (Oseda Gago, 2018)

2.3.2. Instrumentos

Ficha de Encuesta

Se aplicaron dos (02) instrumentos para liderazgo transformacional y gestión administrativa, a continuación, se detallan cada una de ellas con los factores aplicados.

Liderazgo Transformacional

Variable de Estudio	:	Liderazgo transformacional
Número de ítems	:	36
Forma de Aplicación	:	Individual
Puntuación	:	de 1 a 5 por cada ítem, valorados de la siguiente manera:

El cuestionario consta de 36 preguntas, los ítems se distribuyen: influencia idealizada conducta (4 ítems), influencia idealizada atributo (4 ítems), motivación inspiradora (4 ítems), estimulación intelectual (4 ítems), consideración individualizada (4 ítems), recompensa contingente (4 ítems), dirección por excepción activa (4 ítems), dirección por excepción pasiva (4 ítems) y laissez faire (4 ítems).

Tabla 2

Valoración de Criterios.

Criterio	Valoración
Nunca	1
Rara vez	2
A veces	3
Frecuentemente	4
Siempre	5

Tabla 3

Rango de Criterios.

	Influencia Idealizada Conducta	Influencia Idealizada Atributo	Motivación Inspiradora	Estimulación Intelectual	Consideración Individualizada	Recompensa Contingente	Dirección por Excepción Activa	Dirección por Excepción Pasiva	Laissez Faire	Lider Transformacional
Malo	4-7	4-7	4-7	4-7	4-7	4-7	4-7	4-7	4-7	36-59
Necesita mejorar	8-11	8-11	8-11	8-11	8-11	8-11	8-11	8-11	8-11	60-83
Bueno	12-15	12-15	12-15	12-15	12-15	12-15	12-15	12-15	12-15	84-107
Excelente	16-20	16-20	16-20	16-20	16-20	16-20	16-20	16-20	16-20	108-144

El instrumento fue tomado de Araujo & Fierro “Estudio del Liderazgo Transformacional en la Construcción de Edificaciones en el Distrito Metropolitano de Quito, 2016” y adaptado para la aplicación de la presente investigación.

Gestión Administrativa

Variable de Estudio : Gestión administrativa

Número de ítems : 48

Forma de Aplicación : Individual

Puntuación : de 1 a 5 por cada ítem, valorados de la siguiente manera:

El cuestionario consta de 48 preguntas, los ítems se distribuyen: planificación (10 ítems), organización (12 ítems), integración de personal (10 ítems), dirección (10 ítems) y control (6 ítems).

Tabla 4

Valoración de Criterios.

Criterio	Valoración
Definitivamente No	1
Probablemente No	2
Indeciso	3
Probablemente Si	4
Definitivamente Si	5

Tabla 5

Rango de Criterios.

	Planificación	Organización	Integración	Dirección	Control	Gestión Administrativa
Bajo	10-19	12-23	10-19	10-19	6-11	10-47
Medio Bajo	20-29	24-35	20-29	20-29	12-17	48-95
Medio Alto	30-39	36-47	30-39	30-39	18-23	96-143
Alto	40-50	48-60	40-50	40-50	24-30	144-192

El instrumento fue tomado de Rojas G. “Análisis de la Gestión Administrativa desde el punto de vista de los colaboradores de la Empresa HM Contratistas S.A. de Huaraz, 2019” y adaptado para la aplicación de la presente investigación.

2.4. Procedimiento

Las encuestas se elaboraron en base a cuestionarios de 36 y 48 preguntas de acuerdo a las dimensiones de ambas variables de la presente investigación que permitirá recoger la información necesaria para realizar el debido análisis. Luego de su elaboración se procedió a contactar con la asistente administrativa de la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B S.A.C., realizando las coordinaciones necesarias para que se aplique ambas encuestas a los colaboradores. La misma que fue devuelta debidamente contestada todas las preguntas y de manera escaneada, procediendo posteriormente a realizar la respectiva tabulación en MS Excel para luego ser analizada con tablas y gráficos mediante el programa SPSS (v.25).

Aspectos éticos

Para la presente investigación se está contemplando como instrumento el cuestionario para cada variable, los cuales antes de su aplicación se ha tenido en cuenta que cumplen con las características resaltantes: validez y confiabilidad.

Además de que el estudio posee la característica de confidencialidad, en la cual no se debe divulgar los datos de los participantes, evitar incluir a los mismo en riesgos de cualquier problema que vaya en contra de sus derechos como seres humanos.

Por otro lado, el trabajo respeta las autorías de investigaciones anteriores y se cumple con las normas establecidas por la Universidad Privada del Norte.

La investigación, finalmente realiza un análisis documental que responde a los datos del método científico. La autora de la presente investigación da fe de que todos los datos y fuentes revisadas han sido correctamente citados y que no se ha incurrido en plagio de ningún tipo.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Habiéndose aplicado las encuestas a la Empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B S.A.C. en la ciudad de Chimbote, se determinaron los siguientes resultados que se detallan a continuación:

Determinar si el liderazgo transformacional influye en la percepción de los colaboradores en la gestión administrativa de la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B SAC.

Tabla 6

Prueba de Normalidad de los Datos.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Transformacional	0.971	20	0.766
Gestión Administrativa	0.915	20	0.080

Nota: En la tabla se determinó la prueba que se aplicara para medir las variables y dimensiones obteniendo como resultado la prueba paramétrica de Pearson.

En la tabla 6 se observa que el valor de significancia en ambas variables es mayor a 0.05 ($P=0.766$ y $P=0.080$) por lo cual los datos siguen una distribución normal, esto quiere decir que se utilizará la prueba paramétrica de Pearson para medir la relación de ambas variables.

Tabla 7

Influencia del Liderazgo Transformacional y la Percepción de la Gestión

Administrativa de la Empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B S.A.C.

		Liderazgo Transformacional	Gestión Administrativa
Liderazgo Transformacional	Correlación de Pearson	1	0.883
	Sig. (bilateral)		0.027
	N	20	20
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	0.883	1
	Sig. (bilateral)	0.027	
	N	20	20

Nota: En la tabla se detalla los resultados obtenidos del coeficiente de correlación entre las variables Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa.

En la tabla 7 se observa que el valor de significancia es menor a 0.05($P=0.027$) lo cual indica que Liderazgo Transformacional influye en la Percepción de la Gestión Administrativa en la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B S.A.C., y se obtuvo como coeficiente de correlación 0.883, lo cual quiere decir que la influencia es positiva muy alta.

Medir el actual liderazgo transformacional de la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B SAC.

Tabla 8

Liderazgo Transformacional en la Empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B S.A.C.

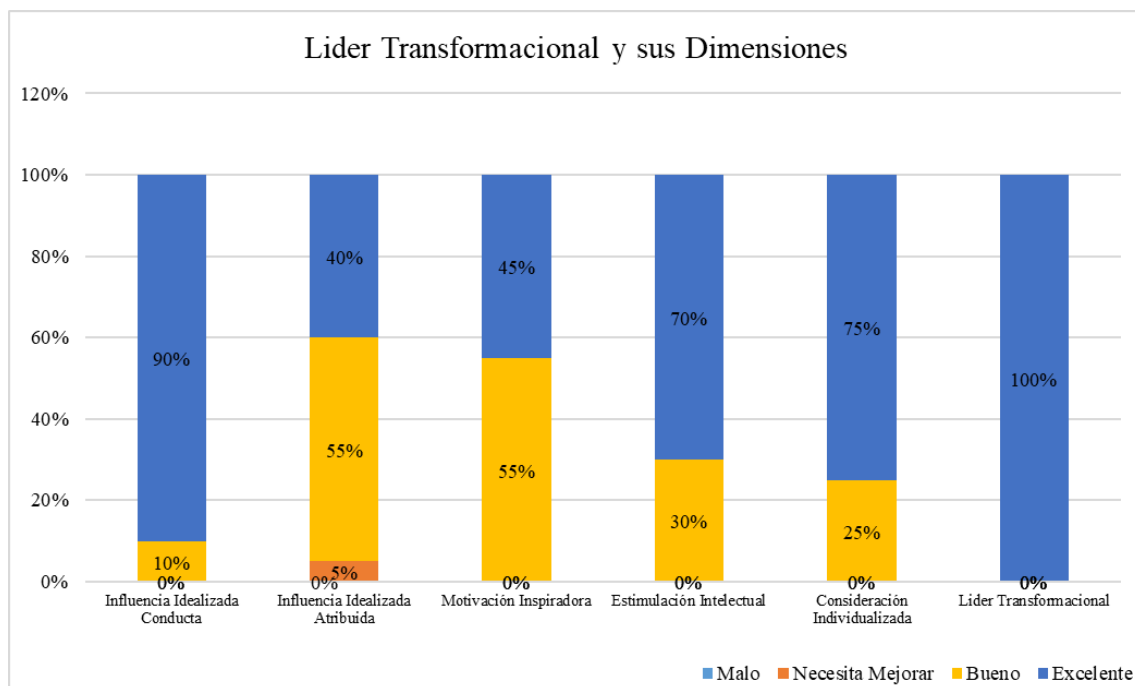
	Influencia Idealizada Conducta		Influencia Idealizada Atribuida		Motivación Inspiradora	
	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
Malo	0	0%	0	0%	0	0%
Necesita Mejorar	0	0%	1	5%	0	0%
Bueno	2	10%	11	55%	11	55%
Excelente	18	90%	8	40%	9	45%
Total	20	100%	20	100%	20	100%
Promedio	16.2	Excelente	14.5	Bueno	15.1	Excelente

	Estimulación Intelectual		Consideración Individualizada		Lider Transformacional	
	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
Malo	0	0%	0	0%	0	0%
Necesita Mejorar	0	0%	0	0%	0	0%
Bueno	6	30%	5	25%	0	0%
Excelente	14	70%	15	75%	20	100%
Total	20	100%	20	100%	20	100%
Promedio	15.4	Excelente	15.7	Excelente	76.9	Excelente

Nota: En la tabla se detalla los resultados obtenidos para la variable Liderazgo Transformacional y sus dimensiones.

Figura 2

Liderazgo Transformacional en la Empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B SAC



Nota: En la figura se detalla los porcentajes obtenidos para la variable Liderazgo Transformacional y sus dimensiones.

En la tabla 8 y figura 2 se observa que todos los trabajadores de la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B S.A.C. consideran que existe un buen liderazgo transformacional el cual se ubica en un nivel excelente y obtuvo un puntaje promedio de 76.9 y un 100%, esto se ve reflejado en todas sus dimensiones donde influencia idealizada conducta se ubica en un nivel excelente con un puntaje promedio de 16.2 a nivel porcentual obtuvo 10% bueno y 90% excelente, influencia idealizada atribuida se ubica en un nivel bueno con un puntaje promedio de 14.5 a nivel porcentual obtuvo 5% necesita mejorar, 57% bueno y 38% excelente, motivación inspiradora se ubica en un nivel excelente con un puntaje promedio de 15.1 a nivel porcentual obtuvo 52% bueno y 48% excelente, estimulación

intelectual se ubica en un nivel excelente con un puntaje promedio de 15.4 a nivel porcentual obtuvo 29% bueno y 71% excelente y consideración individualizada se ubica en un nivel excelente con un puntaje promedio de 15.7 a nivel porcentual obtuvo 24% bueno 76% excelente. Por consiguiente, se determina que el liderazgo transformacional se viene aplicando de manera adecuada.

Tabla 9

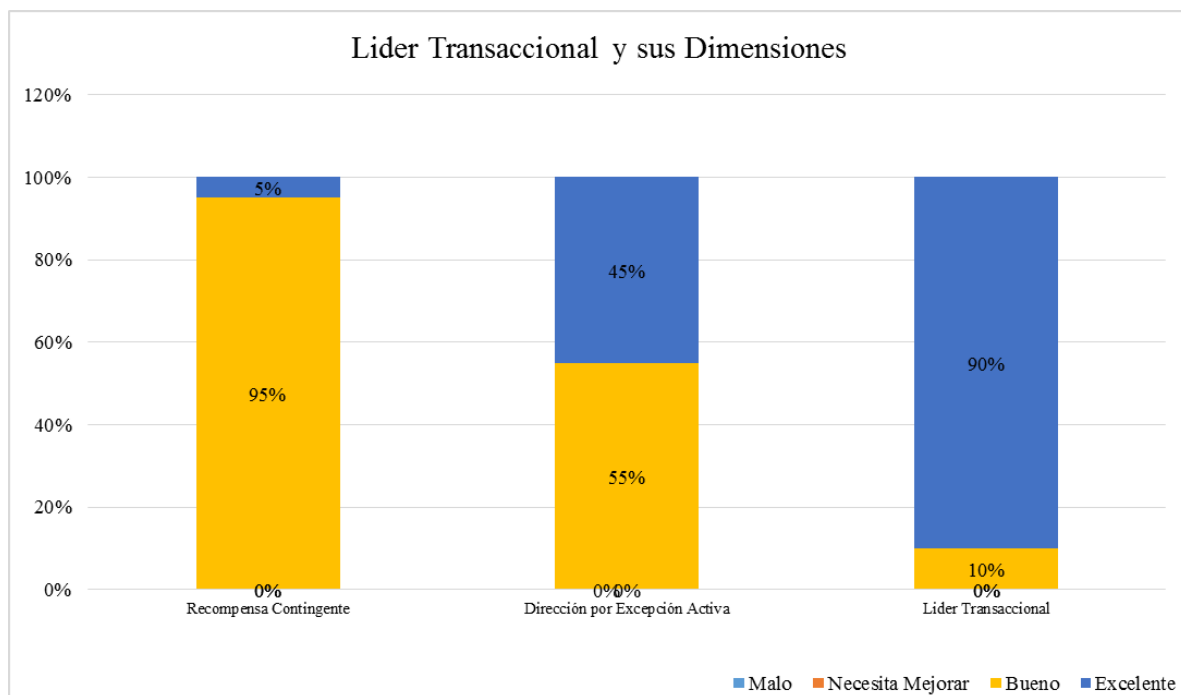
Liderazgo Transaccional en la Empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B S.A.C.

	Recompensa Contingente		Dirección por Excepción Activa		Lider Transaccional	
	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
Malo	0	0%	0	0%	0	0%
Necesita Mejorar	0	0%	0	0%	0	0%
Bueno	19	95%	11	55%	2	10%
Excelente	1	5%	9	45%	18	90%
Total	20	100%	20	100%	20	100%
Promedio	13.8	Bueno	15.0	Bueno	28.8	Excelente

Nota: En la tabla se detalla los resultados obtenidos para la variable Liderazgo Transaccional y sus dimensiones.

Figura 3

Liderazgo Transaccional en la Empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B SAC



Nota: En la figura se detalla los porcentajes obtenidos para la variable Liderazgo Transaccional y sus dimensiones.

En la tabla 9 y figura 3 se observa que todos los trabajadores de la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B S.A.C. consideran que existe un buen liderazgo transaccional, este se ubica en un nivel excelente y obtuvo un puntaje promedio de 28.8, esto se ve reflejado en todas sus dimensiones donde recompensa contingente se ubica en un nivel bueno con un puntaje promedio de 13.8 y dirección por excepción activa se ubica en un nivel bueno con un puntaje promedio de 15. Por consiguiente, se determina que dentro de la empresa también se aplica liderazgo transaccional y se viene aplicando de manera adecuada.

Tabla 10

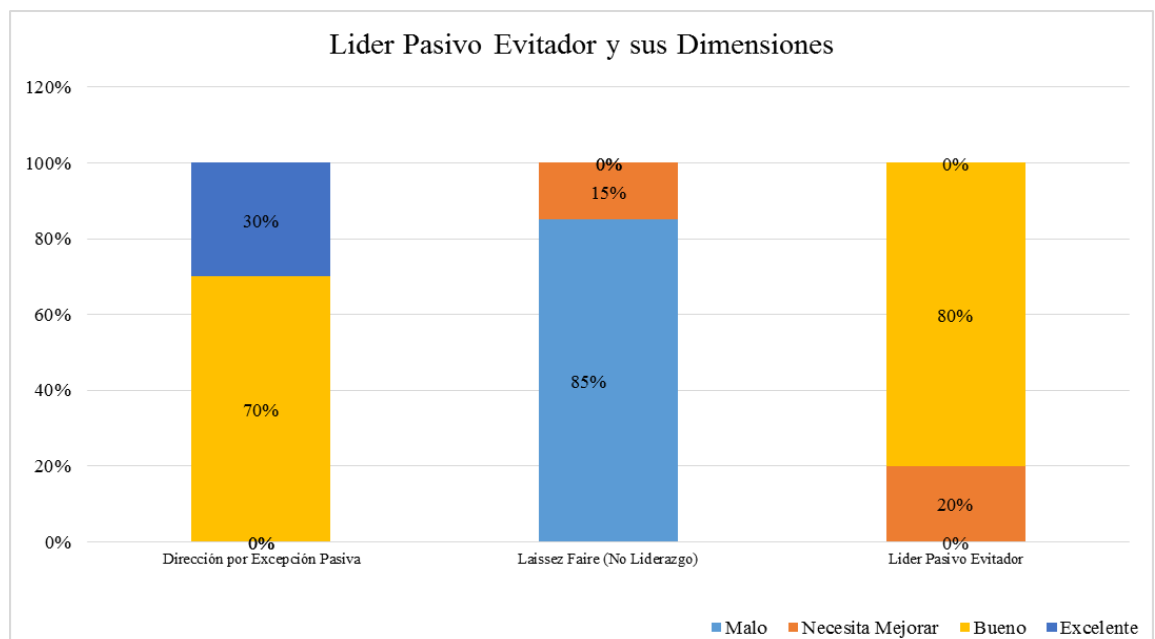
Liderazgo Pasivo Evitador en la Empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B S.A.C.

	Dirección por Excepción Pasiva		Laissez Faire (No Liderazgo)		Lider Pasivo Evitador	
	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
Malo	0	0%	17	85%	0	0%
Necesita Mejorar	0	0%	3	15%	4	20%
Bueno	14	70%	0	0%	16	80%
Excelente	6	30%	0	0%	0	0%
Total	20	100%	20	100%	20	100%
Promedio	15.0	Bueno	5.6	Malo	20.6	Bueno

Nota: En la tabla se detalla los resultados obtenidos para la variable Liderazgo Pasivo Evitador y sus dimensiones.

Figura 4

Liderazgo Pasivo Evitador en la Empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B SAC



Nota: En la figura se detalla los porcentajes obtenidos para la variable Liderazgo Pasivo Evitador y sus dimensiones.

En la tabla 10 y figura 4 se observa que todos los trabajadores de la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B S.A.C. consideran que existe un liderazgo pasivo evitador en un nivel bueno y obtuvo un puntaje promedio de 20.6, esto se ve reflejado en todas sus dimensiones donde dirección por excepción pasiva se ubica en un nivel bueno con un puntaje promedio de 15 y Laissez Faire (No Liderazgo) se ubica en un nivel malo con un puntaje promedio de 5.6. En ese sentido, se determina que dentro de la empresa este tipo de liderazgo también es aplicado, pero no es el adecuado.

Medir la actual percepción de la gestión administrativa de la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B SAC

Tabla 11

Percepción de la Gestión Administrativa en la Empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B S.A.C..

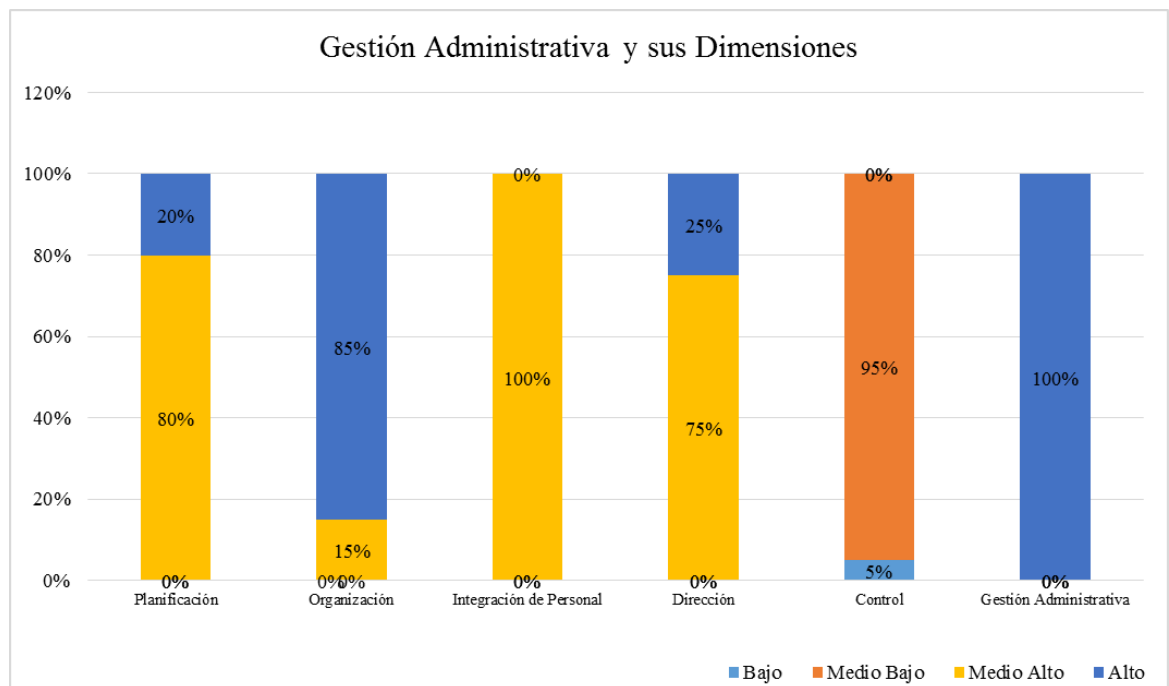
	Planificación		Organización		Integración de Personal	
	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%
Medio Bajo	0	0%	0	0%	0	0%
Medio Alto	16	80%	3	15%	20	100%
Alto	4	20%	17	85%	0	0%
Total	20	100%	20	100%	20	100%
Promedio	36.5	Medio Alto	42.5	Alto	36.1	Medio Alto

	Dirección		Control		Gestión Administrativa	
	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
Bajo	0	0%	1	5%	0	0%
Medio Bajo	0	0%	19	95%	0	0%
Medio Alto	15	75%	0	0%	0	0%
Alto	5	25%	0	0%	20	100%
Total	20	100%	20	100%	20	100%
Promedio	38.4	Medio Alto	21.9	Medio Bajo	175.5	Alto

Nota: En la tabla se detalla los resultados obtenidos para la variable Gestión Administrativa y sus dimensiones.

Figura 5

*Percepción de la Gestión Administrativa en la Empresa Inversiones y Contratistas
 Generales Z y B S.A.C.*



Nota: En la figura se detalla los porcentajes obtenidos para la variable Gestión Administrativa y sus dimensiones.

En la tabla 11 y figura 5 se observa que todos los trabajadores de la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B S.A.C. consideran que hay una alta gestión administrativa obtuvo un puntaje promedio de 175.5 y 100% se encuentra en un nivel alto, esto se ve reflejado en sus dimensiones donde la planificación tiene un nivel medio alto y obtuvo un puntaje promedio de 36.5 y 80%, para organización se obtuvo un puntaje promedio de 42.5 y 85% se ubica en un nivel alto, integración y dirección se ubican en un nivel medio alto y obtuvieron puntajes promedios de 36.1 con 100% y 38.4 con 75%

respectivamente, y el control se ubica en el nivel medio bajo obtuvo un puntaje promedio de 21.9 y 95%. Cabe precisar que de todas las dimensiones la que obtuvo menos puntaje es la función gerencial control lo cual la empresa debe tener en cuenta para mejorar.

Correlacionar el liderazgo transformacional para relacionar la percepción de los colaboradores en la gestión administrativa de la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B SAC.

Tabla 12

Correlación de la Dimensión Liderazgo Transformacional y la Percepción de la Gestión Administrativa en la Empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B S.A.C..

		Gestión Administrativa	Liderazgo Transformacional
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	1	0.802
	Sig. (bilateral)		0.037
	N	20	20
Liderazgo Transformacional	Correlación de Pearson	0.802	1
	Sig. (bilateral)	0.037	
	N	20	20

Nota: En la tabla se detalla los resultados obtenidos del coeficiente de correlación de la dimensión Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa.

En la tabla 12 se observa que el valor de significancia es menor a 0.05(P=0.037) lo cual indica que la dimensión Liderazgo Transformacional se relaciona en la Percepción de la Gestión Administrativa en la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B S.A.C.,

y se obtuvo como coeficiente de correlación 0.802, lo cual quiere decir que la influencia es positiva muy alta

Tabla 13

Correlación de la dimensión Liderazgo Transaccional y la Percepción de la Gestión Administrativa en la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B S.A.C.

		Gestión Administrativa	Liderazgo Transaccional
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	1	,734
	Sig. (bilateral)		0.035
	N	20	20
Liderazgo Transaccional	Correlación de Pearson	,734	1
	Sig. (bilateral)	0.035	
	N	20	20

Nota: En la tabla se detalla los resultados obtenidos del coeficiente de correlación de la dimensión Liderazgo Transaccional y Gestión Administrativa.

En la tabla 13 se observa que el valor de significancia es menor a 0.05 ($P=0.035$) lo cual indica que la dimensión Liderazgo Transaccional se relaciona en la Percepción de la Gestión Administrativa en la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B S.A.C., y se obtuvo como coeficiente de correlación 0.734, lo cual quiere decir que la influencia es positiva alta.

Tabla 14

Correlación de la dimensión Liderazgo Pasivo Evitador y la Percepción de la Gestión Administrativa en la Empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B S.A.C.

		Liderazgo Pasivo Evitador	Gestión Administrativa
Liderazgo Pasivo Evitador	Correlación de Pearson	1	0.735
	Sig. (bilateral)		0.018
	N	20	20
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	0.735	1
	Sig. (bilateral)	0.018	
	N	20	20

Nota: En la tabla se detalla los resultados obtenidos del coeficiente de correlación de la dimensión Liderazgo Pasivo Evitador y Gestión Administrativa.

En la tabla 14 se observa que el valor de significancia es menor a 0.05($P=0.018$) lo cual indica que la dimensión Liderazgo Pasivo Evitador se relaciona en la Percepción de la Gestión Administrativa en la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B S.A.C., y se obtuvo como coeficiente de correlación 0.735, lo cual quiere decir que la influencia es positiva alta.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

Medir el actual liderazgo transformacional de la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B SAC.

En base a los resultados obtenidos en la dimensión liderazgo transformacional los encuestados señalan que la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B S.A.C. cuenta con un buen liderazgo transformacional, lo cual se ve reflejado en las dimensiones de influencia idealizada conducta, influencia idealizada atributo, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada; todas ellas obtienen un resultado del 100% determinándose que el liderazgo transformacional y se ubica en un nivel excelente obteniendo un puntaje promedio de 76.9; en el caso de las dimensiones recompensa contingente y dirección por excepción activa han obtenido un puntaje promedio de 28.8 determinándose que el liderazgo transaccional se ubica en un nivel excelente, y finalmente el liderazgo pasivo evitador se encuentra en un nivel bueno con un promedio de 20.6, lo indicado guarda relación con la dimensión laissez faire con 15% necesita mejorar. En ese sentido, se puede determinar que la empresa aplica un liderazgo adecuado cuenta con una comunicación asertiva, les genera una mejor visión futura a sus colaboradores y lo más importante imparte valores y respeto hacia ellos. Por otra parte, lo indicado guarda relación con los resultados del trabajo de investigación de Araujo & Ulloa (2016) los cuales obtienen resultados en el (i) liderazgo pasivo evitador con 69.3%, (ii) liderazgo transaccional con 26% y (iii) liderazgo transformacional con 24.3%, concluyendo que existen indicios de una problemática general del liderazgo, a lo cual se debe considerar tener visión de cambio, personalidad, ser proactivo, comunicativo, innovador y lo principal ética de responsabilidad.

Por otra parte, los resultados del trabajo de investigación de Duitama (2017) también guarda relación con los resultados del trabajo de investigación, señala que los empresarios se ubican en un nivel medio en cuanto a influencia idealizada (50 %), motivación (25 %), consideración individualizada (15 %), e influencia idealizada (10 %). El autor concluye que existe la ausencia de liderazgo transformacional fuerte, y no se logra unificar al equipo de trabajo bajo una visión que es el logro de los objetivos de la empresa, para ello se deberá generar y reproducir modelos de estímulos y respuestas, en el cual comprendan que el beneficio será mutuo.

Asimismo, guarda relación con la teoría propuesta por (N Lussier & F Achua, 2010) en el que señalan que el liderazgo transformacional propone dos enfoques el transaccional o transformacional en la presente investigación se consideró las dimensiones de influencia idealizada conducta, influencia idealizada atributo, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individual todas ellas obtienen un resultado del 100% determinándose que el liderazgo transformacional es Excelente; en el caso de las dimensiones recompensa contingente, dirección por excepción activa el resultado obtenido es el 90% considerando que el liderazgo transaccional también es excelente, y finalmente las dimensiones dirección por excepción pasiva y laissez faire obtiene un resultado del 80% determinándose que el liderazgo pasivo evitador es bueno. Determinándose que la empresa enfrenta desafíos y los manifiesta mediante la influencia que se efectiviza en sus colaboradores, cabe precisar también que los 3 tipos de liderazgos son excelentes pero mantienen puntos débiles que deben ser superados.

Por consiguiente, el liderazgo transformacional es importante para las organizaciones porque genera en los colaboradores compromiso para el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Medir la actual percepción de la gestión administrativa de la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B SAC

En base a los resultados obtenidos en la dimensión gestión administrativa los encuestados perciben que la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B S.A.C. cuenta con una gestión administrativa de nivel alto, esto se ve reflejado en sus dimensiones donde el 80% considera que la planificación tiene un nivel medio alto, el 85% para la organización y tiene un nivel alto, integración obtuvo 100 y se ubica en el nivel medio alto, el 75% considera que la dirección es de nivel medio alto, y el 95% considera que el control es medio bajo. En ese sentido, se puede determinar que la empresa aplica una gestión administrativa adecuadamente buena, existen debilidades que debe mejorar como contar con manuales y procedimientos debidamente aprobados y difundidos a todos los colaboradores. Por otra parte, lo indicado guarda relación con los resultados del trabajo de investigación de Beraun & Palomino (2019), los cuales obtienen resultados en planificación 32.2%, organización 48.4%, dirección 45.2% y control 40.3%. Los autores concluyen a pesar de aplicar su plan estratégico para el logro de sus objetivos, los puestos de trabajo van acorde con las funciones establecidas, promueven el trabajo en equipo y realizan el control de los recursos de la empresa de manera periódica, su gestión no es la idónea, cuenta con muchas falencias que las relacionan con el liderazgo que mantiene la empresa, en ese sentido ellos consideran que existe relación significativa entre el liderazgo y la gestión administrativa.

En relación a la idea anterior, los resultados del trabajo de investigación de Heredia (2018) también guarda relación con los resultados del trabajo de investigación, señala que el 45% de las empresas constructoras cumplen entre el 90 a 100% sus metas programadas, un 35 % de las empresas cumplen sus metas entre 70 a 89% y por último un 20% de las empresas constructoras cumplen sus metas en menos del 70%. El nivel de gestión administrativa de las empresas no es la adecuada, el 40% de empresas tienen una baja gestión administrativa, el 30% tiene una gestión administrativa media y solo el 30% de las empresas tiene una alta gestión administrativa. El autor concluye que para el desarrollo de las empresas constructoras la gestión administrativa debe mejorar.

Asimismo, guarda relación con lo señalado por Quiroa (2020) en la cual indica que las tareas y actividades deben ser coordinadas de tal manera que exista eficiencia en la gestión administrativa. Lo determinado en la investigación en relación a la percepción de la gestión administrativa se ubica en un nivel alto lo cual se refleja en los resultados obtenidos en sus dimensiones: planificación, organización, integración, dirección y control tiene un nivel medio alto. Cabe precisar que la empresa no cuenta con manuales y procedimientos definidos, lo cual generaría una gestión mucho mejor que la determinada en la presente investigación. En ese sentido, si la organización cuenta con una buena gestión administrativa y cuenta con todos sus procesos y manuales debidamente documentados las organizaciones cumplirían con las metas propuestas y a la vez maximizarían sus recursos.

En otras palabras, las empresas deben considerar tener visión de cambio tanto en sus funcionarios de la alta gerencia como en su gestión administrativa, lo cual les permita cumplir con el logro de sus objetivos planteados.

Correlacionar el liderazgo transformacional para relacionar la percepción de los colaboradores en la gestión administrativa de la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B SAC.

En base a los resultados obtenidos en las variables liderazgo transformacional y percepción de la gestión administrativa en la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B S.A.C. existe una relación significativa el valor de significancia es menor a 0.05 ($P=0.037$) y el coeficiente de correlación es de 0.802, lo cual significa que la influencia es positiva muy alta. Asimismo, el Liderazgo Transaccional se relaciona en la Percepción de la Gestión Administrativa el valor de significancia es menor a 0.05 ($P=0.035$) y el coeficiente de correlación es de 0.734, lo cual quiere decir que la influencia también es positiva alta. Y finalmente el Liderazgo Pasivo Evitador se relaciona en la Percepción de la Gestión Administrativa el valor de significancia es menor a 0.05 ($P=0.018$) y el coeficiente de correlación 0.735, lo cual quiere decir que la influencia es positiva alta. Por otra parte, lo indicado guarda relación con los resultados del trabajo de investigación de Soto (2017), el autor concluye que evidenciando en los resultados el Liderazgo Transformacional incide significativamente en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Chana, sustentando el valor obtenido de la prueba estadística de Chi Cuadrado con un nivel de significancia de 0.028 ($p=0.000<0.05$).

Cabe considerar, por otra parte, lo indicado por Mauli (2018) que guarda relación con los resultados del trabajo de investigación, concluyendo que el liderazgo transformador se relaciona directamente con la gestión administrativa de la calidad del Colegio

Experimental de Aplicación – UNE, 2011 ($p < 0.05$ Rho de Spearman = 0.988 correlación positiva muy fuerte).

Por último, es conveniente acotar, que las variables aplicadas en la investigación liderazgo transformacional y gestión administrativa, se relacionan directamente tanto de manera positiva como negativa dentro de la organización, mucho dependerá de líder que gestiona dentro de cada organización, y lo que se proyecta como objetivos para cumplir en un periodo de tiempo. Si bien es cierto, muchas de las organizaciones no controlan mediante indicadores que les permita medir su gestión, es importante que consideren su aplicación lo cual generara una mejora evidenciando sus deficiencias en dicho control.

4.2 Conclusiones

- El liderazgo transformacional tiene una relación altamente significativa con la percepción en la gestión administrativa de la Empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B S.A.C., el coeficiente de correlación obtenido fue de 0.883 tal como se detalla en la tabla 7, confirmándose la relación entre ambas variables. Entre los 3 tipos de liderazgo identificados en la investigación el liderazgo transformacional se asocia con más fuerza que el transaccional y el liderazgo pasivo evitador. Existe satisfacción por parte de los colaboradores porque son respetados y fomentan los valores dentro de la empresa.
- OE1: El nivel actual de liderazgo transformacional en la empresa fue en todas sus dimensiones, del 100% para el liderazgo transformacional es excelente, el 90% considera que el liderazgo transaccional también es excelente, y finalmente el 80% de los trabajadores también consideran que el liderazgo pasivo evitador es bueno, tal como se detalla en las tablas 8, 9 y 10. Cabe resaltar, que a pesar de contar con un liderazgo bueno se debe mejorar en el seguimiento de control en algunos de los colaboradores de tal manera que eviten cometer errores, así como también generar mayor confianza en ellos que les permita llegar a un excelente liderazgo.
- OE2: El nivel de percepción actual de la gestión administrativa en la empresa fue en todas sus dimensiones del 100%, donde el 80% considera que la planificación tiene un nivel medio alto, el 85% para organización tiene un

nivel alto, el 100% para integración se ubica en un nivel medio alto, el 75% considera que la dirección es de nivel medio alto, y el 95% considera que el control es medio bajo, tal como se detalla en la tabla 11. Es preciso recalcar, que, a pesar de haber una percepción buena de la gestión por parte de los colaboradores, la empresa no cuenta con procedimientos y normas que le permita realizar una mejor gestión de lo percibido.

- OE3: Se puede afirmar que el liderazgo transformacional se relaciona en la Percepción de la Gestión Administrativa en la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B S.A.C., y se obtuvo como coeficiente de correlación 0.802, lo cual quiere decir que la influencia es positiva muy alta. Asimismo, el liderazgo transaccional se relaciona en la Percepción de la Gestión Administrativa en la empresa, y se obtuvo como coeficiente de correlación 0.734, lo cual quiere decir que la influencia es positiva alta. Y finalmente el liderazgo pasivo evitador se relaciona en la Percepción de la Gestión Administrativa en la empresa y se obtuvo como coeficiente de correlación 0.735, lo cual quiere decir que la influencia es positiva alta. De los 3 tipos de liderazgo el que más se relaciona entre ambas variables es el Liderazgo Transformacional teniendo en cuenta que su coeficiente de correlación es más cercano a 1.

REFERENCIAS

- Araujo Toledo, J. E., & Fierro Ulloa, I. J. (diciembre de 2016). Estudio del Liderazgo Transformacional en la Construcción de Edificaciones en el distrito Metropolitano de Quito. *Compendium*, 3(6), 35-69. doi:ISSN Online 13909894
- Beraun Cayetano, J. E., & Palomino Calzada, M. J. (2019). El liderazgo y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Tíclacayan - Pasco 2018. Cerro de Pasco, Perú: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Recuperado el 20 de febrero de 2021
- Bonifaz Villar, C. d. (2012). *Liderazgo Empresarial* (Primera Edición ed.). México: Red Tercer Milenio S.C. doi:ISBN 978-607-733-098-1
- Campos Aranibar, J. (2018). El liderazgo transformacional y la gestión de calidad de los funcionarios de la Municipalidad provincial de Abancay - 2017. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Duitama Castro, G. N. (2017). El liderazgo transformacional como una opción de crecimiento para los empresarios. *Prospecta Colombia*, 180 - 189. Recuperado el 20 de febrero de 2021, de <https://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/book/article/view/3320/3309>
- Heredia Baca, G. M. (2018). Propuesta de un modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial un en las empresas constructoras de los distritos de Tarapoto, Morales y la Banda de Shilcayo, en el año 2018. Tarapoto, Perú: Universidad Nacional de San Martín.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI. (abril de 2021). *INEI*, Informe Técnico n° 4. Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin_servicios_feb2021.pdf
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. México: Mc Graw Hill - 14° Edición.
- Kotter, J. P. (1999). *Liderazgo*. Colombia: Deusto. doi:ISBN 84-234-1656-9

- Li Alva, L. M. (febrero de 2018). La Influencia del Liderazgo en la Gestión Administrativa de la Facultad de Ciencias Contables en la Universidad Católica del Perú - PUCP, 2018. Lima, Perú: Universidad Peruana de las Américas. Recuperado el 20 de febrero de 2021
- Mauli Romero, J. P. (2018). Liderazgo transformador y su relación con la gestión administrativa de la calidad del Colegio Experimental de Aplicación – UNE. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- N Lussier, R., & F Achua, C. (2010). *Liderazgo* (Cuarta Edición ed.). México: Cengage Learning. Recuperado el 18 de febrero de 2021
- Orellana Nirian, P. (2019). *Economipedia.com*. Recuperado el 20 de febrero de 2021, de <https://economipedia.com/definiciones/liderazgo-transformacional.html>
- Oseda Gago, D. (2018). *Fundamentos de la Investigación Científica* (Primera ed.). Huancayo: Soluciones Gráficas SAC. doi:ISBN:978-612-47601-3-6
- Pertúz, F. (2018). Liderazgo Transformacional en Empresas Sociales Desde la perspectiva Ética de la Responsabilidad Social Empresarial. *Telos - Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 20(2), 377 - 401. Recuperado el 20 de febrero de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6436416>
- Raffino, M. E. (27 de agosto de 2020). *Concepto.de*. Recuperado el 20 de febrero de 2021, de <https://concepto.de/gestion-administrativa/>
- Richler, A. (29 de mayo de 2020). *BID*. Obtenido de <https://blogs.iadb.org/ciudades-sostenibles/es/el-impacto-del-covid-19-en-la-construccion-publica/>
- Rojas Guerra, D. (2019). Análisis de la Gestión Administrativa desde el punto de vista de los colaboradores de la Empresa HM Contratistas S.A. de Huaraz, 2019. Trujillo, Perú: Universidad Privada del Norte.
- Soto Mallqui, R. E. (2017). El liderazgo y la gestión administrativa de la Municipalidad distrital San Pedro de Chaná – Huari, en el año 2017. Huacho, Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Recuperado el 20 de febrero de 2021
- Sy Corvo, H. (25 de junio de 2018). *Lifeder*. Recuperado el 20 de febrero de 2021, de <https://www.lifeder.com/gestion-administrativa/>
- Valle Reyes, J. (diciembre de 2019). Liderazgo Transformacional y el Desarrollo del Capital Humano en la Empresa BBVA, Territorio Lima Sur - 2019. Lima, Perú: Universidad Autónoma del Perú. Recuperado el 20 de febrero de 2021

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

TÍTULO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA PERCEPCION DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA EMPRESA INVERSIONES Y CONTRATISTAS GENERALES Z y B S.A.C.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
1. Problema General:	1. Objetivo General:	1. Hipótesis General:	V. Independiente	1. Enfoque de Investigación
¿De qué manera el liderazgo transformacional influye en la percepción de la gestión administrativa de la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B SAC?	Determinar si el liderazgo transformacional influye en la percepción de los colaboradores en la gestión administrativa de la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B SAC.	El liderazgo transformacional influirá positivamente en la percepción de los colaboradores en la gestión administrativa de la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B SAC.	Liderazgo Transformacional	Cuantitativo
				2. Tipo de Investigación Descriptiva - Correlacional.
				3. Método: Inductivo - Deductivo - Análisis - Síntesis
2. Problemas Específicos:	2. Objetivos Específicos	2. Hipótesis Específicas (opcional):	V. Dependiente:	4. Diseño de la Investigación:
1. ¿Cuál es el nivel actual del liderazgo transformacional de la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B SAC?	1. Medir el actual liderazgo transformacional de la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B SAC.	1. El nivel actual del liderazgo transformacional aplicado por la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B SAC, es positiva.	Gestión Administrativa	No experimental - transversal
2. ¿Cuál es el nivel de percepción actual de la gestión administrativa de la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B SAC?	2. Medir la actual percepción de la gestión administrativa de la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B SAC.	2. El nivel actual de percepción de los colaboradores en la gestión administrativa aplicada por la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B SAC, es positiva.		5. Marco Muestral: Colaboradores de la Empresa Inversiones y Contratistas Generales ZyB SAC
3. ¿Cuál es la correlación entre el liderazgo transformacional y la percepción de los colaboradores en la gestión administrativa de la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B SAC?	3. Correlacionar el liderazgo transformacional para relacionar la percepción de los colaboradores en la gestión administrativa de la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B SAC.	3. El nivel de correlación entre el liderazgo transformacional y gestión administrativa de la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B SAC, es positiva.		6. Población: 20 Colaboradores de la empresa Inversiones y Contratistas Generales ZyB SAC
			V. Intervinientes:	6. Muestra: 20 colaboradores de la empresa Inversiones y Contratistas Generales ZyB SAC
				7. Técnicas: Encuesta
				8. Instrumentos: Ficha de Encuesta

Anexo 2. Matriz de Operacionalización

TÍTULO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA EMPRESA INVERSIONES Y CONTRATISTAS GENERALES Z y B S.A.C.								
Variable	Tipo de Variable	Definición Conceptual	Operacionalización ó Definición Operacionalización	Categorías o Dimensiones	Indicador	Items	Unidad de Medida	Valor
Lider Transformacional	Cuantitativa	Orellana (2019) Talento de una o varias personas para influenciar de manera positiva en el mejora y desarrollo de las capacidades en las personas que laboran dentro de una organización.	Formar personas mediante un liderazgo transformacional para lograr el compromiso de cada uno de ellos, por medio de la motivación generando su desarrollo personal y logrando que asuman riesgos, incitándolos a desarrollar su aprendizaje y a ser más creativos.	Influencia Idealizada	Valores Conducta Principios	1, 2, 3, 4	Nivel	a) Muy Bueno, b) Bueno, c) Regular, d) Malo, e) Muy Malo
				Influencia Idealizada	Influencia Atributo Empoderamiento	5, 6, 7, 8	Nivel	a) Muy Bueno, b) Bueno, c) Regular, d) Malo, e) Muy Malo
				Motivación Inspiradora	Optimista Visión de futuro	9, 10, 11, 12	Nivel	a) Muy Bueno, b) Bueno, c) Regular, d) Malo, e) Muy Malo
				Estimulación Intelectual	Creatividad Innovación	13, 14, 15, 16	Nivel	a) Muy Bueno, b) Bueno, c) Regular, d) Malo, e) Muy Malo
				Consideración Individual	Reconocimiento	17, 18, 19, 20	Nivel	a) Muy Bueno, b) Bueno, c) Regular, d) Malo, e) Muy Malo
				Recompensa Contingente	Cumplimiento Metas	de 21, 22, 23, 24	Nivel	a) Muy Bueno, b) Bueno, c) Regular, d) Malo, e) Muy Malo
				Dirección por Excepción Activa	Identificación Errores	de 25, 26, 27, 28	Nivel	a) Muy Bueno, b) Bueno, c) Regular, d) Malo, e) Muy Malo
				Dirección por Excepción Pasiva	Falta de Seguimiento	29, 30, 31, 32	Nivel	a) Muy Bueno, b) Bueno, c) Regular, d) Malo, e) Muy Malo
				Laissez Faire	Falta Involucramiento	de 33, 34, 35, 36	Nivel	a) Muy Bueno, b) Bueno, c) Regular, d) Malo, e) Muy Malo

Anexo 2. Matriz de Operacionalización

Variable	Tipo de Variable	Definición Conceptual	Operacionalización ó Definición Operacionalización	Categorías o Dimensiones	Indicador	Items	Unidad de Medida	Valor
Gestión Administrativa	Cuantitativa	Raffino (2020) Es el conglomerado de actividades que se desarrollan para administrar una organización conduciendo de manera justa las tareas, esfuerzos y recursos, controla y coordina las labores de las diferentes áreas de la empresa con el fin de evitar posibles problemas y lograr alcanzar las metas propuestas	Gestión administrativa es planificar, organizar, integrar a las personas, direccionar y controlar permitiendo de esta manera que la empresa logre sus objetivos propuestos.	Planificación	% Planes Completados = Planes programados / Total planes * 100	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	Nivel	a) Siempre, b) Casi Siempre, c) A veces, d) Casi nunca, e) Nunca
				Organización	% Cumplimiento RIT = Colaboradores cumplen / total colaboradores.	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22	Nivel	a) Siempre, b) Casi Siempre, c) A veces, d) Casi nunca, e) Nunca
				Integración de Personas	% Colaboradores promovidos = Total promovidos/total colaboradores * 100	23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32	Nivel	a) Siempre, b) Casi Siempre, c) A veces, d) Casi nunca, e) Nunca
				Dirección	% Metas propuestas = metas cumplidas entre el total de metas programadas * 100	33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42	Nivel	a) Siempre, b) Casi Siempre, c) A veces, d) Casi nunca, e) Nunca
				Control	% Evaluación de Desempeño = Total evaluados / Total colaboradores	43, 44, 45, 46, 47, 48	Nivel	a) Siempre, b) Casi Siempre, c) A veces, d) Casi nunca, e) Nunca

Anexo 3. Autorización para Uso de Razón Social

Yo Jim Rogelio Como Colonia
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
 identificado con DNI 32918801 en mi calidad de Representante Legal - Gerente General
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
 del área de Gerencia General
(Nombre del área de la empresa)
 de la empresa/institución Inversiones y
Contratistas Generales Z Y B S.A.C.
(Nombre de la empresa)
 con R.U.C N° 20541624649 ubicada en la ciudad de Nuevo Chimbote

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor Maria Hilda Paredes Arriba
(Nombre completo del Egresado/Bachiller)
 identificado con DNI N° 44951516, egresado de la Carrera profesional o Programa de
 Postgrado de Administración de Empresas para
(Nombre de la carrera o programa)

que utilice la siguiente información de la empresa:

Información de la gestión administrativa y de Operaciones de
la Empresa
(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su Trabajo de Investigación, Tesis o Trabajo de
 suficiencia profesional para optar al grado de Bachiller, Maestro, Doctor o Título Profesional.

Recuerda que para el trámite deberás adjuntar también, el siguiente requisito según tipo de empresa:

- Vigencia de Poder. (para el caso de empresas privadas).
- ROF / MOF / Resolución de designación, u otro documento que evidencie que el firmante está facultado para autorizar el uso de la información de la organización. (para el caso de empresas públicas)
- Copia del DNI del Representante Legal o Representante del área para validar su firma en el formato.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

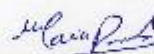
- Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
 Mencionar el nombre de la empresa.


Nombre completo del representante legal
 Jim Rogelio Como Colonia
 Gerente General

Firma y sello del Representante Legal o
 Representante del área

DNI: 32918801

El Egresado/Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Egresado

DNI: 44951516

CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.04	NÚMERO VERSIÓN	07	PÁGINA	Página 1 de 1
FECHA DE VIGENCIA	21/09/2020				

Anexo 4. Cuestionario para Medir al Líder Transformacional

Marque una X en la alternativa de la columna derecha que se ajuste a lo que usted percibe actualmente. Mi jefe.....	Alternativas				
	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuente mente	Siempre
INFLUENCIA IDEALIZADA CONDUCTA					
1. Habla sobre sus valores y creencias más importantes.					
2. Especifica la importancia de tener un fuerte sentido de propósito.					
3. Considera las consecuencias morales y éticas de las decisiones.					
4. Enfatiza la importancia de tener un sentido de misión colectivo.					
INFLUENCIA IDEALIZADA ATRIBUTO					
5. Me inculca orgullo por estar asociado con él/ella.					
6. Va más allá de sus intereses por el bienestar de grupo.					
7. Actúa en formas que construyen mi respeto hacia él/ella.					
8. Demuestra sentido de poder y confianza					
MOTIVACIÓN INSPIRADORA					
9. Habla optimistamente sobre el futuro.					
10. Habla entusiastamente sobre lo que necesita ser logrado.					
11. Articula una visión estimulante del futuro.					
12. Expresa confianza en que las metas serán alcanzadas.					
ESTIMULACIÓN INTELECTUAL					
13. Reexamina presunciones críticamente para cuestionar si son apropiadas.					
14. Busca diferentes perspectivas cuando resuelve problemas.					
15. Me lleva a mirar los problemas desde muchos ángulos diferentes.					
16. Sugiere nuevas formas de buscar cómo completar los requerimientos.					
CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA					
17. Pasa su tiempo enseñando y entrenando.					
18. Me trata como un individuo y no sólo como miembro de un grupo.					
19. Considera que tenga necesidades, habilidades y aspiraciones distintas a las de otros.					
20. Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.					
RECOMPENSA CONTINGENTE					
21. Me entrega ayuda a cambio de mis esfuerzos.					
22. Define en términos específicos quién es responsable de alcanzar los objetivos de desempeño.					
23. Aclara lo que uno puede esperar recibir cuando son alcanzados las metas de desempeño.					

Marque una X en la alternativa de la columna derecha que se ajuste a lo que usted percibe actualmente. Mi jefe.....	Alternativas				
	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuente mente	Siempre
24. Expresa satisfacción cuando cumpla con las expectativas.					
DIRECCIÓN POR EXCEPCIÓN ACTIVA					
25. Focaliza la atención en irregularidades, errores, excepciones y desviaciones de los estándares.					
26. Concentra toda su atención en tratar con errores, quejas y fallas.					
27. Mantiene un seguimiento de todos los errores.					
28. Dirige mi atención hacia fallas para lograr los estándares.					
DIRECCIÓN POR EXCEPCIÓN PASIVA					
29. No interfiere hasta que los problemas llegan a ser serios.					
30. Espera que las cosas salgan mal antes de actuar.					
31. Demuestra su firme creencia en que “lo que no está roto no se arregla”					
32. Antes de actuar demuestra que los problemas llegarán a ser crónicos.					
LAISSEZ FAIRE (NO LIDERAZGO)					
33. Evita involucrarse cuando surge un tema importante.					
34. Está ausente cuando se le necesita.					
35. Evita tomar decisiones.					
36. Dilata la respuesta a cuestiones urgentes.					

Anexo 5. Resultados del Cuestionario para Medir al Líder Transformacional

Tabla 15

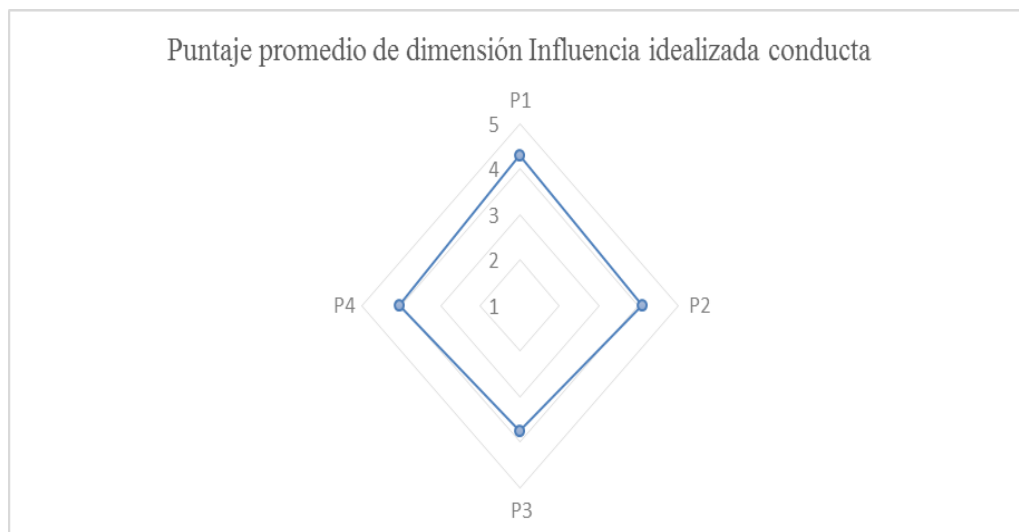
Dimensión Influencia Idealizada Conducta por Preguntas.

PREGUNTA	ALTERNATIVAS					PROMEDIO
	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre	
1. Habla sobre sus valores y creencias más importantes.	0	0	0	14	6	4.3
2. Especifica la importancia de tener un fuerte sentido de propósito.	0	0	0	18	2	4.1
3. Considera las consecuencias morales y éticas de las decisiones.	0	0	5	15	0	3.75
4. Enfatiza la importancia de tener un sentido de misión colectivo.	0	0	1	17	2	4.05

Nota: En la tabla se detalla los resultados obtenidos del cuestionario Liderazgo Transformacional.

Figura 6

Puntaje Promedio de Dimensión Influencia Idealizada Conducta



Nota: En la figura detalla los promedios obtenidos en dimensión influencia idealizada conducta. Tomado del Cuestionario Líder Transformacional

En la tabla 15 y figura 6 se puede apreciar que el promedio obtenido en la pregunta 3 es 3.75 lo cual refleja que existe deficiencia que los jefes no consideren las consecuencias morales y éticas de las decisiones que realizan. Por otro lado, se puede apreciar que los resultados obtenidos en las preguntas 1,2 y 4 los jefes si hablan sobre sus valores, creencias más importantes, así como también demuestran la importancia de tener un fuerte sentido de propósito y misión colectiva.

Tabla 16

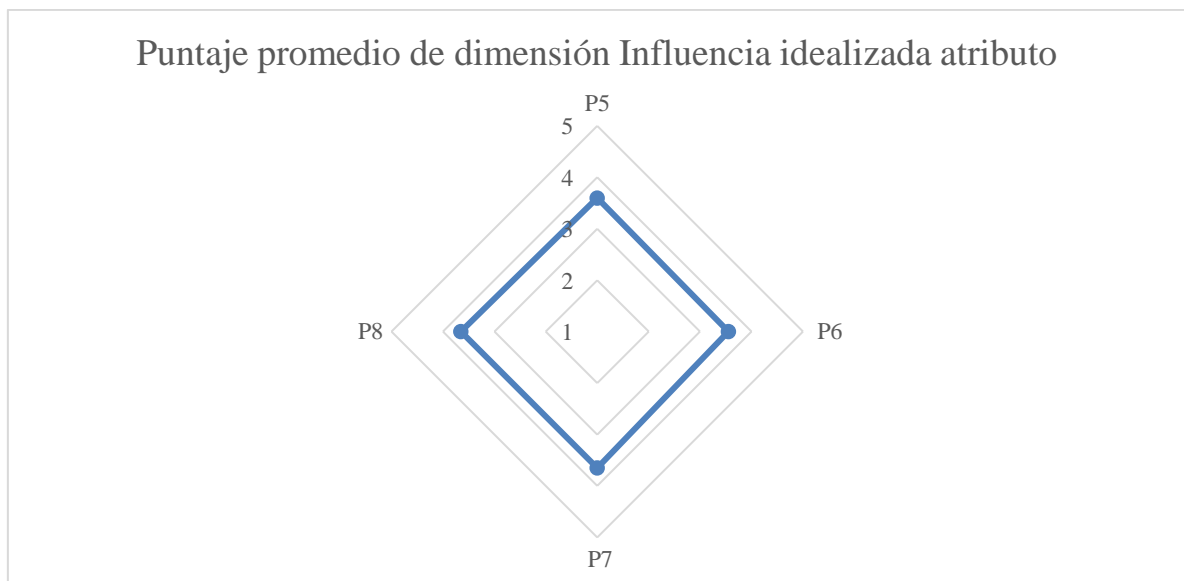
Dimensión Influencia Idealizada Atributo por Preguntas.

PREGUNTA	ALTERNATIVAS					PROMEDIO
	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre	
5. Me inculca orgullo por estar asociado con él/ella.	0	2	4	14	0	3.6
6. Va más allá de sus intereses por el bienestar de grupo.	0	2	5	13	0	3.55
7. Actúa en formas que construyen mi respeto hacia él/ella.	0	0	7	13	0	3.65
8. Demuestra sentido de poder y confianza	0	0	9	9	2	3.65

Nota: En la tabla se detalla los resultados obtenidos del cuestionario Liderazgo Transformacional.

Figura 7

Puntaje Promedio de Dimensión Influencia Idealizada Atributo



Nota: En la figura detalla los promedios obtenidos en dimensión influencia idealizada atributo. Tomado del Cuestionario Líder Transformacional

En la tabla 16 y figura 7 se puede apreciar que el menor promedio es el de la pregunta 6 esto demuestra que el jefe va más allá de sus intereses que por el bienestar de grupo.

Tabla 17

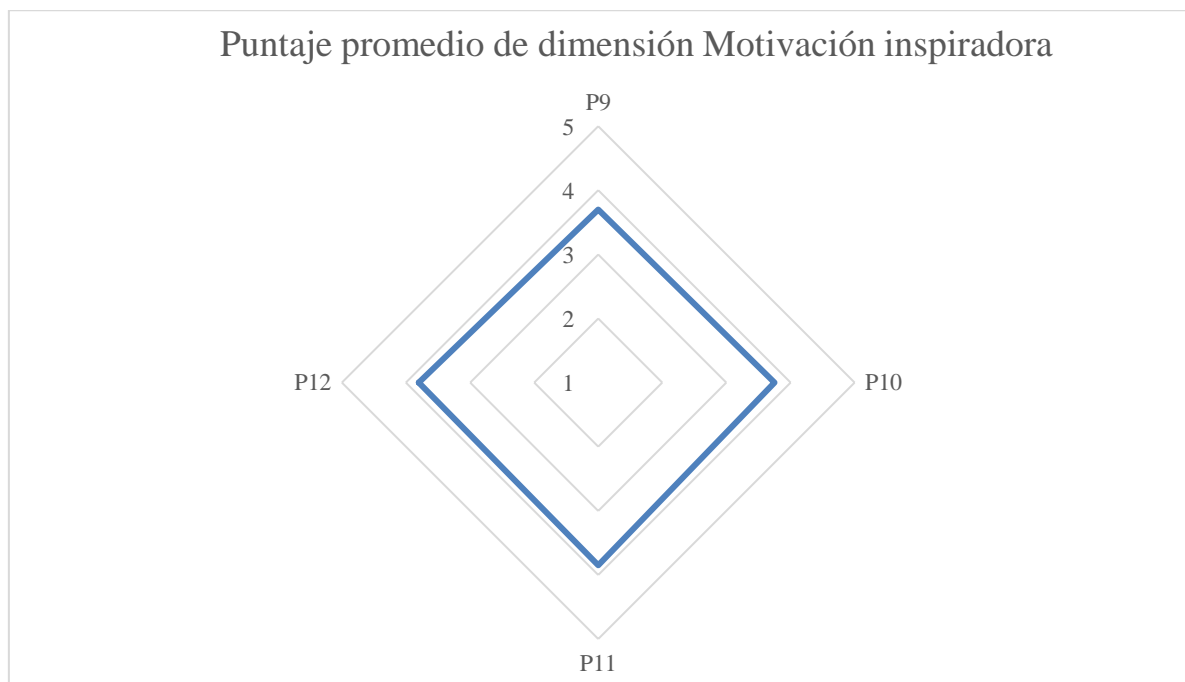
Dimensión Motivación Inspiradora por Preguntas.

PREGUNTA	ALTERNATIVAS					PROMEDIO
	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre	
9. Habla optimistamente sobre el futuro.	0	1	4	15	0	3.7
10. Habla entusiastamente sobre lo que necesita ser logrado.	0	0	6	13	1	3.75
11. Articula una visión estimulante del futuro.	0	0	4	15	1	3.85
12. Expresa confianza en que las metas serán alcanzadas.	0	0	4	16	0	3.8

Nota: En la tabla se detalla los resultados obtenidos del cuestionario Liderazgo Transformacional.

Figura 8

Puntaje Promedio de Dimensión Motivación inspiradora



Nota: En la figura detalla los promedios obtenidos en dimensión motivación inspiradora. Tomado del Cuestionario Líder Transformacional

En la tabla 17 y figura 8 se puede apreciar una deficiencia debido a que el jefe no demuestra una motivación, estimulación, entusiasmo ni confianza a los colaboradores.

Tabla 18

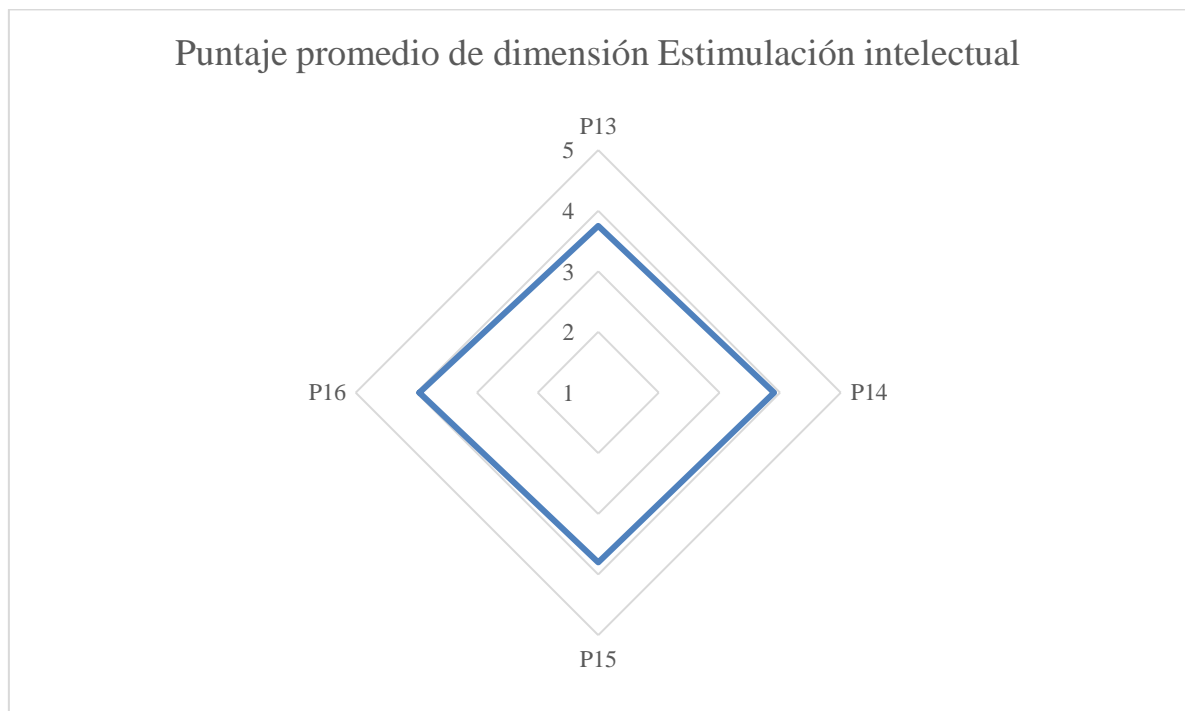
Dimensión Estimulación Intelectual por Preguntas.

PREGUNTA	ALTERNATIVAS					PROMEDIO
	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre	
13. Reexamina presunciones críticamente para cuestionar si son apropiadas.	0	0	6	13	1	3.75
14. Busca diferentes perspectivas cuando resuelve problemas.	0	0	3	16	1	3.9
15. Me lleva a mirar los problemas desde muchos ángulos diferentes.	0	0	4	16	0	3.8
16. Sugiere nuevas formas de buscar cómo completar los requerimientos.	0	0	2	17	1	3.95

Nota: En la tabla se detalla los resultados obtenidos del cuestionario Liderazgo Transformacional.

Figura 9

Puntaje Promedio de Dimensión Estimulación Intelectual



Nota: En la figura detalla los promedios obtenidos en dimensión estimulación intelectual. Tomado del Cuestionario Líder Transformacional

En la tabla y en la gráfica se puede apreciar que la pregunta 16 tiene el promedio más alto dentro la dimensión Estimulación intelectual; esta demuestra el jefe debería mejorar el sugerir nuevas formas de buscar cómo completar los requerimientos de los colaboradores.

Tabla 19

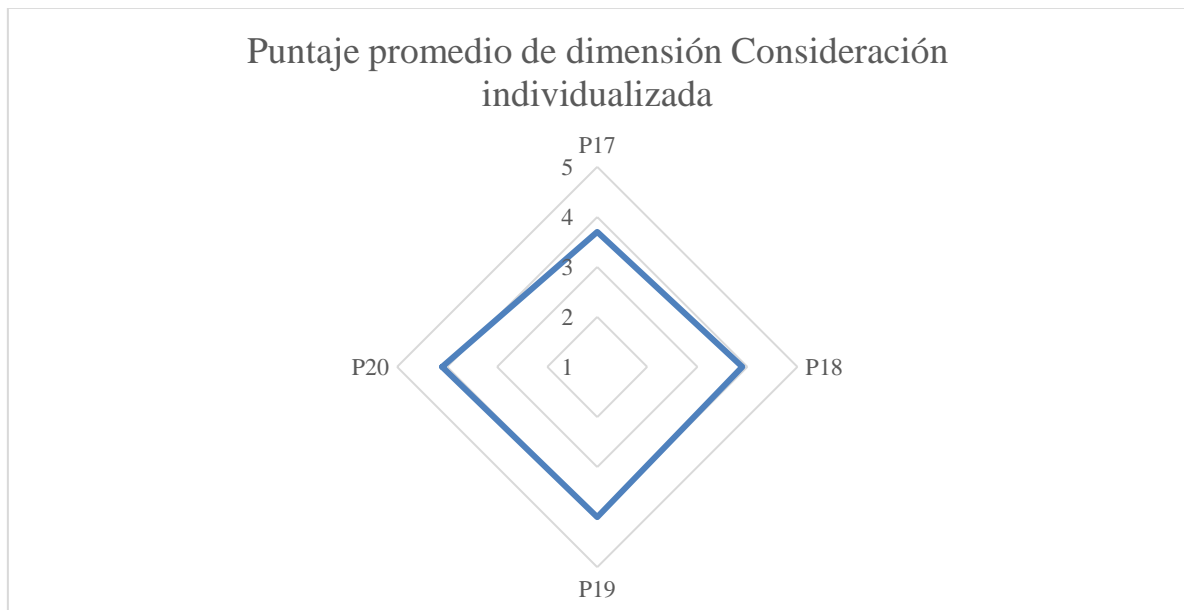
Dimensión Consideración Individualizada por Preguntas.

PREGUNTA	ALTERNATIVAS					PROMEDIO
	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre	
17. Pasa su tiempo enseñando y entrenando.	0	0	6	14	0	3.7
18. Me trata como un individuo y no sólo como miembro de un grupo.	0	0	2	18	0	3.9
19. Considera que tenga necesidades, habilidades y aspiraciones distintas a las de otros.	0	0	1	18	1	4
20. Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.	0	0	0	18	2	4.1

Nota: En la tabla se detalla los resultados obtenidos del cuestionario Liderazgo Transformacional.

Figura 10

Puntaje Promedio de Dimensión Consideración Individualizada



Nota: En la figura detalla los promedios obtenidos en dimensión consideración individualizada. Tomado del Cuestionario Líder Transformacional

En la tabla 19 y figura 10 se puede apreciar que el mayor promedio obtenido es la pregunta 20 (Prom= 4.1), esta nos demuestra que el jefe frecuentemente ayuda a los colaboradores a desarrollar sus fortalezas.

Tabla 20

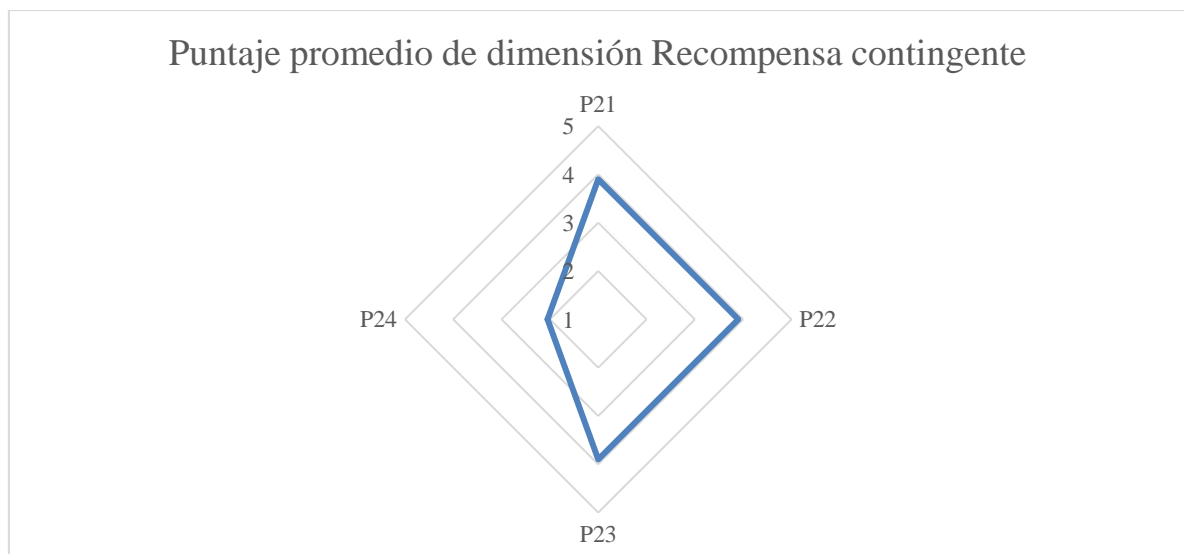
Dimensión Recompensa Contingente por Preguntas.

PREGUNTA	ALTERNATIVAS					PROMEDIO
	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre	
21. Me entrega ayuda a cambio de mis esfuerzos.	0	0	3	16	1	3.9
22. Define en términos específicos quién es responsable de alcanzar los objetivos de desempeño.	0	0	5	12	3	3.9
23. Aclara lo que uno puede esperar recibir cuando son alcanzados las metas de desempeño.	0	0	3	16	1	3.9
24. Expresa satisfacción cuando cumpla con las expectativas.	6	8	5	1	0	2.05

Nota: En la tabla se detalla los resultados obtenidos del cuestionario Liderazgo Transformacional.

Figura 11

Puntaje Promedio de Dimensión Recompensa Contingente.



Nota: En la figura detalla los promedios obtenidos en dimensión recompensa contingente. Tomado del Cuestionario Líder Transformacional

En la tabla 20 y figura 11 se puede apreciar que el menor promedio se encuentra en la pregunta 24 (Prom =2.05), esto indica que el jefe expresa muy rara vez satisfacción cuando sus colaboradores cumplen con sus expectativas.

Tabla 21

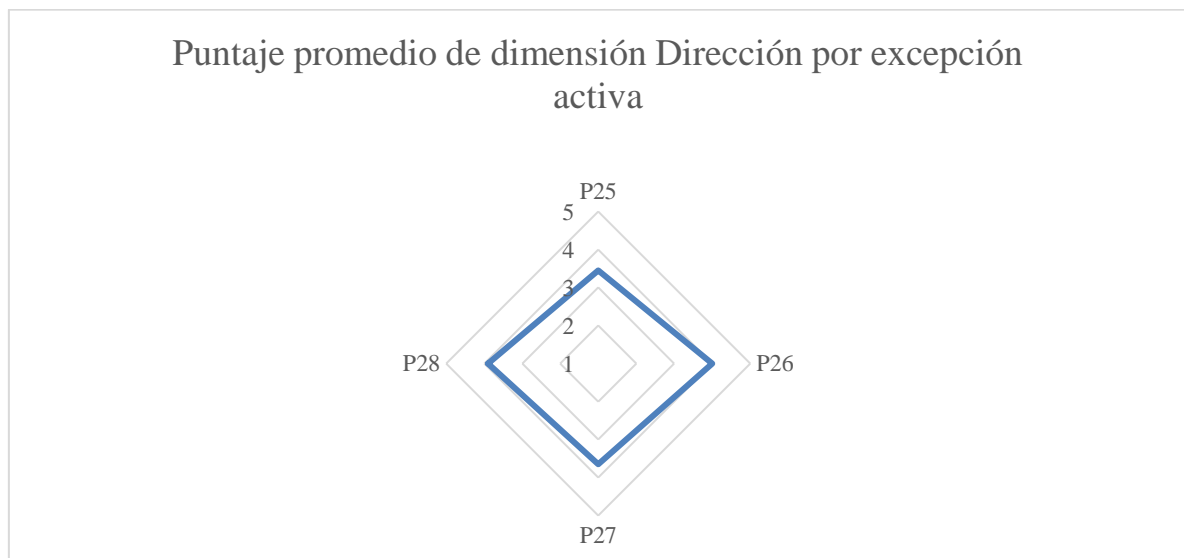
Dimensión Dirección por Excepción Activa por Preguntas.

PREGUNTA	ALTERNATIVAS					PROMEDIO
	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre	
25. Focaliza la atención en irregularidades, errores, excepciones y desviaciones de los estándares.	0	1	10	8	1	3.45
26. Concentra toda su atención en tratar con errores, quejas y fallas.	0	1	4	9	6	4
27. Mantiene un seguimiento de todos los errores.	0	0	8	11	1	3.65
28. Dirige mi atención hacia fallas para lograr los estándares.	0	0	2	18	0	3.9

Nota: En la tabla se detalla los resultados obtenidos del cuestionario Liderazgo Transformacional.

Figura 12

Puntaje Promedio de Dimensión Dirección por Excepción Activa.



Nota: En la figura detalla los promedios obtenidos en dimensión dirección por excepción activa. Tomado del Cuestionario Líder Transformacional

En la tabla 21 y figura 12 se puede apreciar que el mayor promedio obtenido es la pregunta 26 (Prom=4), nos demuestra que el jefe frecuentemente concentra toda su atención en tratar con errores, quejas y fallas a sus colaboradores.

Tabla 22

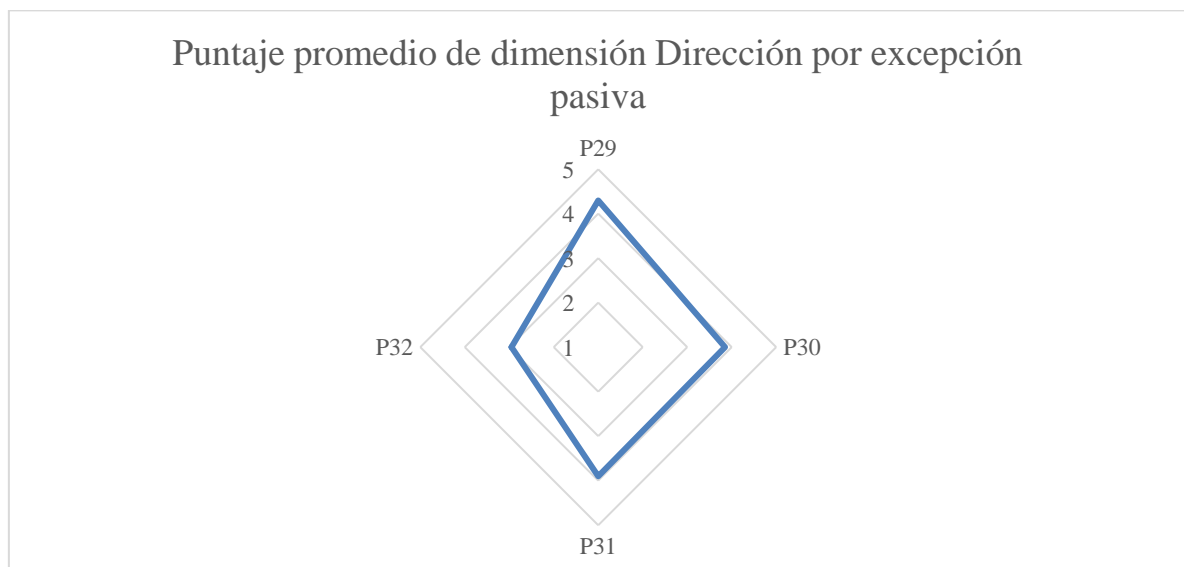
Dimensión Dirección por Excepción Pasiva por Preguntas.

PREGUNTA	ALTERNATIVAS					PROMEDIO
	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre	
29. No interfiere hasta que los problemas llegan a ser serios.	0	0	0	14	6	4.3
30. Espera que las cosas salgan mal antes de actuar.	0	0	3	17	0	3.85
31. Demuestra su firme creencia en que “lo que no está roto no se arregla”	0	0	3	16	1	3.9
32. Antes de actuar demuestra que los problemas llegarán a ser crónicos.	0	1	19	0	0	2.95

Nota: En la tabla se detalla los resultados obtenidos del cuestionario Liderazgo Transformacional.

Figura 13

Puntaje Promedio de Dimensión Dirección por Excepción Pasiva.



Nota: En la figura detalla los promedios obtenidos en dimensión dirección por excepción pasiva. Tomado del Cuestionario Líder Transformacional

En la tabla 22 y figura 13 se puede apreciar que el promedio más alto se encuentra en la pregunta 29 (Prom=4.3), lo cual indica que el jefe frecuentemente no interfiere hasta que los problemas llegan a serios. Por otro lado, se observa que el menor promedio lo tiene la pregunta 32(Prom=2.95), en cual indica que a veces el jefe antes de actuar demuestra que los problemas llegarán a ser crónicos.

Tabla 23

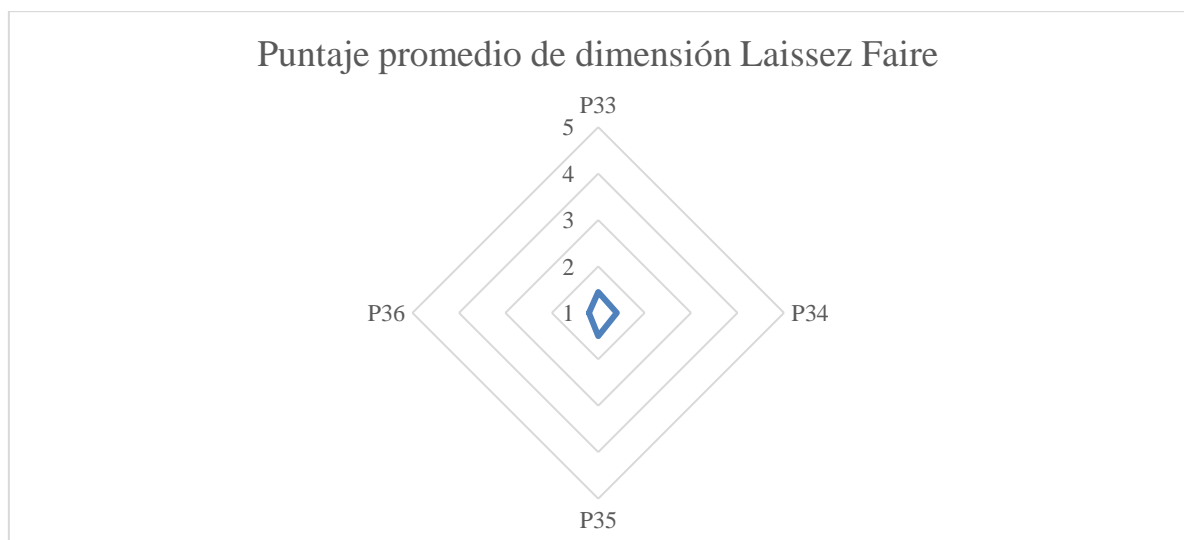
Dimensión Laissez Faire por Preguntas.

PREGUNTA	ALTERNATIVAS					PROMEDIO
	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre	
33. Evita involucrarse cuando surge un tema importante.	13	5	2	0	0	1.45
34. Está ausente cuando se le necesita.	13	6	1	0	0	1.4
35. Evita tomar decisiones.	12	6	2	0	0	1.5
36. Dilata la respuesta a cuestiones urgentes.	16	4	0	0	0	1.2

Nota: En la tabla se detalla los resultados obtenidos del cuestionario Liderazgo Transformacional.

Figura 14

Puntaje Promedio de Dimensión Laissez Faire.



Nota: En la figura detalla los promedios obtenidos en dimensión Laissez Faire. Tomado del Cuestionario Líder Transformacional

En la tabla 23 y figura 14 se puede apreciar que las cuatro preguntas de la dimensión Laissez faire tienen promedio bajo, esto indica que el jefe nunca evita involucrarse cuando hay temas importantes; ni se encuentra ausente. Así como también no evita tomar decisiones ni dilatar las respuestas a cuestiones urgentes.

Anexo 6. Cuestionario para Medir La Gestión Administrativa

Marque una X en la alternativa de la columna derecha que se ajuste a lo que usted percibe actualmente	Alternativas				
	Definitiva mente No	Probable mente No	Indeciso	Probable mente Si	Definitiva mente Si
PLANIFICACIÓN					
1. ¿La empresa hace de conocimiento a sus colaboradores sobre la misión?					
2. ¿La empresa hace de conocimiento a sus colaboradores sobre la visión?					
3. ¿Ud. considera como suyos los objetivos de la empresa?					
4. ¿La empresa hace de conocimiento las metas que programa anualmente?					
5. ¿Los procesos de la empresa reducen los tiempos de las actividades?					
6. ¿La empresa cuenta con indicadores que midan los procesos de la empresa?					
7. ¿La empresa tiene políticas definidas?					
8. ¿Las políticas de la empresa benefician a los colaboradores?					
9. ¿Considera que la programación de las actividades se relaciona con las funciones de los colaboradores?					
10. ¿Los programas de actividades están diseñados para mejorar los tiempos?					
ORGANIZACIÓN					
11. ¿Tiene conocimiento del organigrama de la empresa?					
12. ¿Conoce Ud. como está integrado el organigrama?					
13. ¿Considera que la designación de las funciones de los colaboradores es la adecuada?					
14. ¿Cree usted que exista duplicidad de funciones en alguna de las áreas?					
15. ¿La empresa cuenta con un programa de incentivos según la calificación del colaborador?					
16. ¿Existe algún plan de prestaciones para el personal?					
17. ¿La empresa tiene normas de seguridad internas en caso de algún desastre?					
18. ¿La empresa realiza una evaluación de los puestos de los colaboradores?					
19. ¿Tiene conocimiento de qué manera la empresa les designan las funciones a los colaboradores?					
20. ¿Se cuenta con una relación de personal actualizada?					
21. ¿La empresa maneja un seguimiento de las actividades del personal?					
22. ¿Cuentan con momentos de actividades deportivas?					
INTEGRACION DE PERSONAS					
23. ¿Tiene conocimiento que tipo de reclutamiento utiliza la organización?					
24. ¿Tiene conocimientos sobre las fuentes de reclutamiento que usa la empresa?					

Marque una X en la alternativa de la columna derecha que se ajuste a lo que usted percibe actualmente	Alternativas				
	Definitiva mente No	Probable mente No	Indeciso	Probable mente Si	Definitiva mente Si
25. ¿Se realizan exámenes psicológicos al momento de la selección del personal?					
26. ¿Tiene conocimiento quien autoriza la selección del personal?					
27. ¿La empresa cuenta con un programa de promoción de puestos?					
28. ¿Siente que la empresa le brinda la posibilidad de ascender de puesto?					
29. ¿Tienen capacitaciones de acuerdo con sus actividades?					
30. ¿Considera que las personas que dictan las capacitaciones son especialistas?					
31. ¿La empresa cuentan con un momento de inducción del personal nuevo?					
32. ¿Considera que en la inducción se le brindan los datos más importantes de la empresa?					
DIRECCION					
33. ¿Cree que la comunicación de los jefes y los colaboradores es la adecuada?					
34. ¿Considera que la empresa le permite comunicar de manera más adecuada sus opiniones?					
35. ¿Considera que su jefe es un líder?					
36. ¿Siente que su líder lo apoya en sus funciones?					
37. ¿La motivación es prioridad para la organización?					
38. ¿Tiene conocimiento del modelo de motivación que la empresa aplica en sus colaboradores?					
39. ¿La organización fomenta la innovación y la creatividad para sus colaboradores?					
40. ¿Cree que se toma en cuenta la creatividad e innovación para el desarrollo de proyectos?					
41. ¿Tiene conocimiento cómo se lleva a cabo el proceso de toma de decisiones?					
42. ¿Considera que el organigrama incide en la toma de decisiones?					
CONTROL					
43. ¿Conoce Ud. cómo se lleva el control de las actividades?					
44. ¿Conoce Ud. ¿Con qué frecuencia se actualizan los sistemas de control?					
45. ¿Se cuenta con controles financieros, presupuestales y de medición de desempeño?					
46. ¿Existe un sistema de mapeo para la visita de los clientes?					
47. ¿La empresa mide la satisfacción de sus clientes?					
48. ¿La empresa conoce la calidad de los servicios de la competencia?					

Anexo 7. Resultados del Cuestionario para medir la Gestión Administrativa

Tabla 24

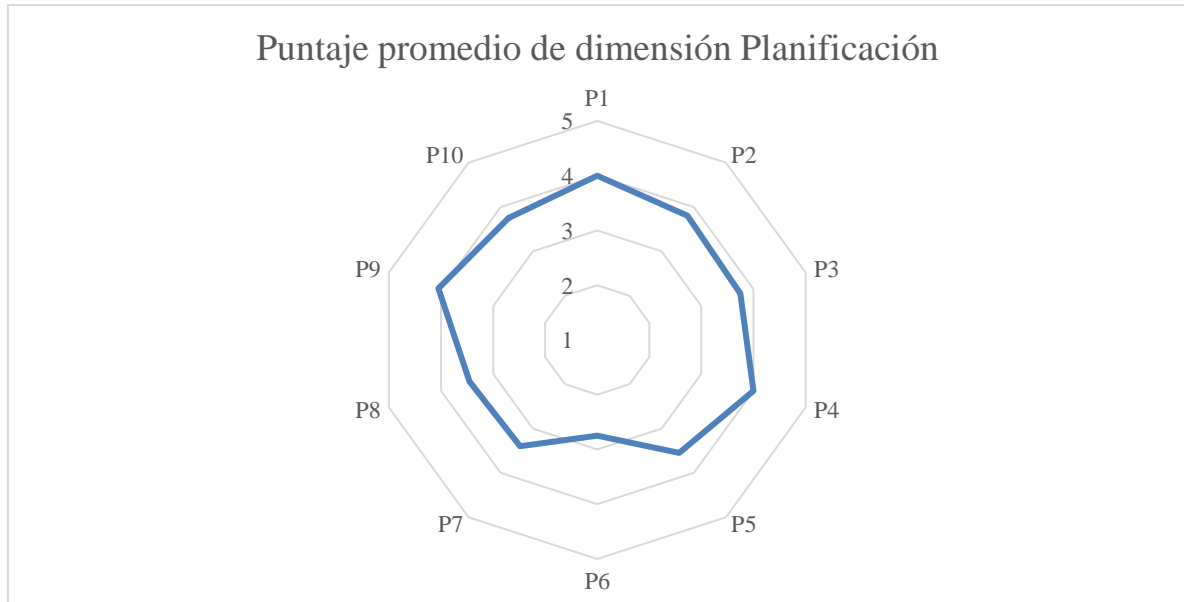
Dimensión Planificación por Preguntas.

Pregunta	Alternativas					Promedio
	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre	
1. ¿La empresa hace de conocimiento a sus colaboradores sobre la misión?	0	0	0	20	0	4
2. ¿La empresa hace de conocimiento a sus colaboradores sobre la visión?	0	0	4	16	0	3.8
3. ¿Ud. considera como suyos los objetivos de la empresa?	0	0	5	15	0	3.75
4. ¿La empresa hace de conocimiento las metas que programa anualmente?	0	0	0	20	0	4
5. ¿Los procesos de la empresa reducen los tiempos de las actividades?	0	0	9	11	0	3.55
6. ¿La empresa cuenta con indicadores que midan los procesos de la empresa?	0	5	15	0	0	2.75
7. ¿La empresa tiene políticas definidas?	0	3	6	11	0	3.4
8. ¿Las políticas de la empresa benefician a los colaboradores?	0	3	8	6	3	3.45
9. ¿Considera que la programación de las actividades se relaciona con las funciones de los colaboradores?	0	0	2	15	3	4.05
10. ¿Los programas de actividades están diseñados para mejorar los tiempos?	0	0	6	13	1	3.75

Nota: En la tabla se detalla los resultados obtenidos del cuestionario Gestión Administrativa

Figura 15

Puntaje Promedio de Dimensión Planificación.



Nota: En la figura detalla los promedios obtenidos en dimensión planificación. Tomado del Cuestionario Gestión Administrativa

En la tabla 24 y en la figura 15 se puede apreciar que el menor promedio lo obtiene la pregunta 6 (Prom=2.75), esto indica que la empresa rara vez cuenta con indicadores que midan los procesos de la empresa.

Tabla 25

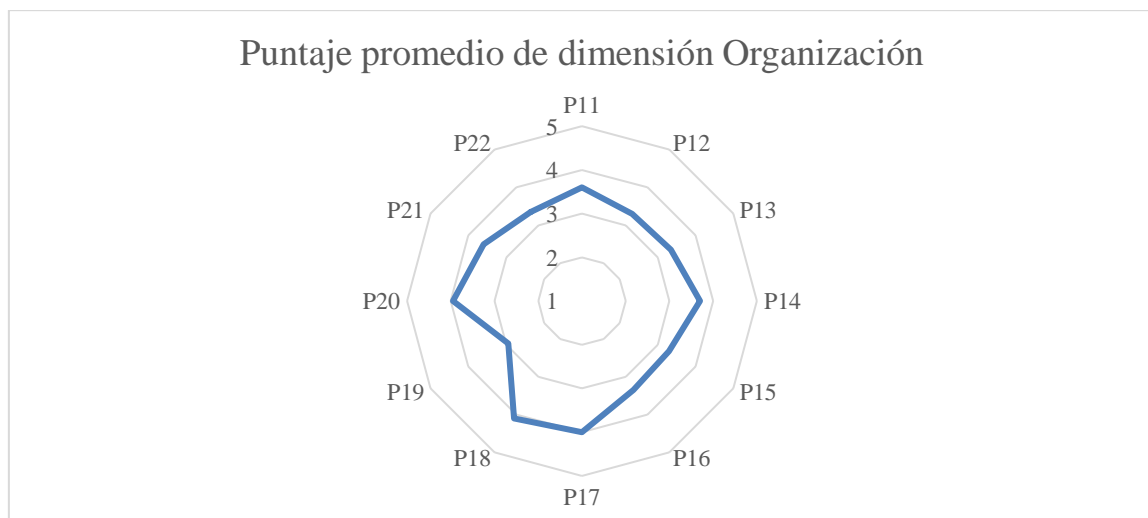
Dimensión Organización por Preguntas.

Pregunta	Alternativas					Promedio
	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre	
11. ¿Tiene conocimiento del organigrama de la empresa?	0	0	8	12	0	3.6
12. ¿Conoce Ud. como está integrado el organigrama?	0	0	14	6	0	3.3
13. ¿Considera que la designación de las funciones de los colaboradores es la adecuada?	0	3	7	10	0	3.35
14. ¿Cree usted que exista duplicidad de funciones en alguna de las áreas?	0	0	6	14	0	3.7
15. ¿La empresa cuenta con un programa de incentivos según la calificación del colaborador?	0	3	8	9	0	3.3
16. ¿Existe algún plan de prestaciones para el personal?	0	3	7	10	0	3.35
17. ¿La empresa tiene normas de seguridad internas en caso de algún desastre?	0	0	0	20	0	4
18. ¿La empresa realiza una evaluación de los puestos de los colaboradores?	0	0	2	14	4	4.1
19. ¿Tiene conocimiento de qué manera la empresa les designan las funciones a los colaboradores?	2	4	7	7	0	2.95
20. ¿Se cuenta con una relación de personal actualizada?	0	0	4	13	3	3.95
21. ¿La empresa maneja un seguimiento	0	0	8	12	0	3.6
22. ¿Cuentan con momentos de	1	2	6	11	0	3.35

Nota: En la tabla se detalla los resultados obtenidos del cuestionario Gestión Administrativa

Figura 16

Puntaje Promedio de Dimensión Organización.



Nota: En la figura detalla los promedios obtenidos en dimensión organización. Tomado del Cuestionario Gestión Administrativa

En la tabla 25 y figura 16 se puede apreciar el menor promedio obtenido lo tiene la pregunta 19 (Prom=2.95), ésta demuestra que los colaboradores tienen un deficiente conocimiento de qué manera la empresa les designa las funciones. Por otro lado, se puede apreciar que el más alto promedio lo tiene la pregunta 18(Prom=4.1), ésta indica que la empresa si realiza frecuentemente una evaluación de los puestos de trabajo.

Tabla 26

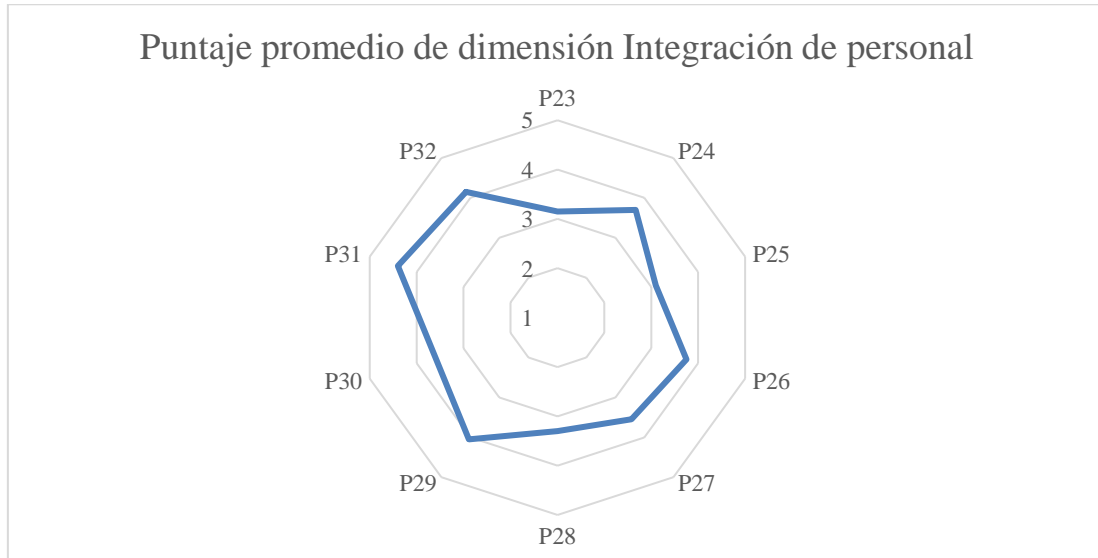
Dimensión Integración de Personal por Preguntas.

Pregunta	Alternativas					Promedio
	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre	
23. ¿Tiene conocimiento que tipo de reclutamiento utiliza la organización?	0	0	17	3	0	3.15
24. ¿Tiene conocimientos sobre las fuentes de reclutamiento que usa la empresa?	0	0	6	14	0	3.7
25. ¿Se realizan exámenes psicológicos al momento de la selección del personal?	0	10	8	2	2	3.1
26. ¿Tiene conocimiento quien autoriza la selección del personal?	0	0	5	15	0	3.75
27. ¿La empresa cuenta con un programa de promoción de puestos?	0	0	9	11	0	3.55
28. ¿Siente que la empresa le brinda la posibilidad de ascender de puesto?	0	4	6	10	0	3.3
29. ¿Tienen capacitaciones de acuerdo con sus actividades?	0	0	0	19	1	4.05
30. ¿Considera que las personas que dictan las capacitaciones son especialistas?	0	1	7	11	1	3.6
31. ¿La empresa cuentan con un momento de inducción del personal nuevo?	0	0	0	12	8	4.4
32. ¿Considera que en la inducción se le brindan los datos más importantes de la empresa?	0	0	0	17	3	4.15

Nota: En la tabla se detalla los resultados obtenidos del cuestionario Gestión Administrativa.

Figura 17

Puntaje Promedio de Dimensión Integración de Personal.



Nota: En la figura detalla los promedios obtenidos en dimensión integración de personal. Tomado del Cuestionario Gestión Administrativa

En la tabla 26 y en la figura 17 se puede apreciar que el promedio más alto lo tiene la pregunta 31 (Prom=4.4), ésta indica que la empresa cuenta con un momento de inducción del personal nuevo.

Tabla 27

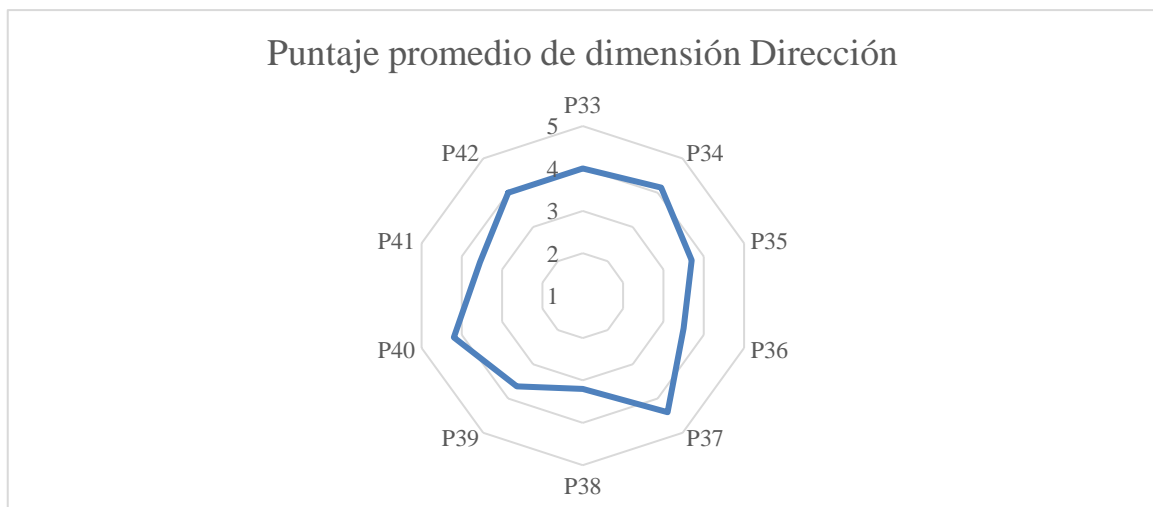
Dimensión Dirección por Preguntas.

Pregunta	Alternativas					Promedio
	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre	
33. ¿Cree que la comunicación de los jefes y los colaboradores es la adecuada?	0	0	2	16	2	4
34. ¿Considera que la empresa le permite comunicar de manera más adecuada sus opiniones?	0	0	1	15	4	4.15
35. ¿Considera que su jefe es un líder?	0	0	6	14	0	3.7
36. ¿Siente que su líder lo apoya en sus funciones?	0	0	10	10	0	3.5
37. ¿La motivación es prioridad para la organización?	0	0	0	12	8	4.4
38. ¿Tiene conocimiento del modelo de motivación que la empresa aplica en sus colaboradores?	0	5	6	9	0	3.2
39. ¿La organización fomenta la innovación y la creatividad para sus colaboradores?	0	0	7	13	0	3.65
40. ¿Cree que se toma en cuenta la creatividad e innovación para el desarrollo de proyectos?	0	0	0	16	4	4.2
41. ¿Tiene conocimiento cómo se lleva a cabo el proceso de toma de decisiones?	0	0	9	11	0	3.55
42. ¿Considera que el organigrama incide en la toma de decisiones?	0	0	2	16	2	4

Nota: En la tabla se detalla los resultados obtenidos del cuestionario Gestión Administrativa.

Figura 18

Puntaje Promedio de Dimensión Dirección.



Nota: En la figura detalla los promedios obtenidos en dimensión dirección. Tomado del Cuestionario Gestión Administrativa

En la tabla 27 y en la figura 18 se puede apreciar que el promedio más alto lo tiene la pregunta 37(Prom=4.4), ésta indica que los colaboradores frecuentemente creen que la motivación es prioridad para la organización. Por otro lado, se puede apreciar que el promedio más bajo lo tiene la pregunta 38(Prom=3,2), ésta indica que a veces los colaboradores tienen conocimiento del modelo de motivación que la empresa aplica en la empresa.

Tabla 28

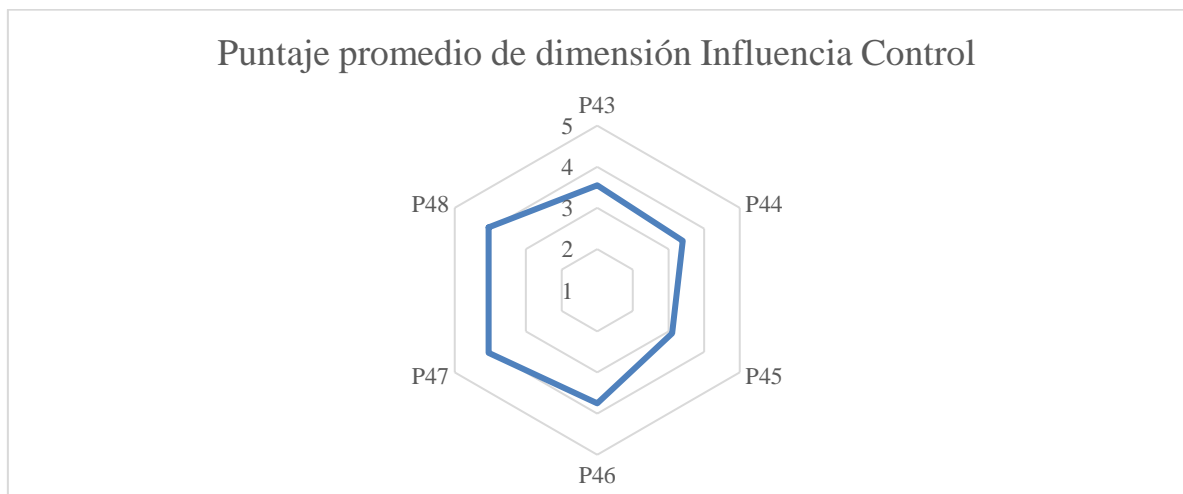
Dimensión Control por Preguntas.

Pregunta	Alternativas					Promedio
	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre	
43. ¿Conoce Ud. cómo se lleva el control de las actividades?	0	2	5	13	0	3.55
44. ¿Conoce Ud. Con qué frecuencia se actualizan los sistemas de control?	0	2	9	8	1	3.4
45. ¿Se cuenta con controles financieros, presupuestales y de medición de desempeño?	0	0	18	2	0	3.1
46. ¿Existe un sistema de mapeo para la visita de los clientes?	0	0	5	15	0	3.75
47. ¿La empresa mide la satisfacción de sus clientes?	0	0	0	19	1	4.05
48. ¿La empresa conoce la calidad de los servicios de la competencia?	0	0	0	19	1	4.05

Nota: En la tabla se detalla los resultados obtenidos del cuestionario Gestión Administrativa

Figura 19

Puntaje Promedio de Dimensión Control.



Nota: En la figura detalla los promedios obtenidos en dimensión control. Tomado del Cuestionario Gestión Administrativa

En la tabla 28 y en la figura 19 se puede apreciar que el más alto promedio lo tienen las preguntas 47 y 48 con 4.05 las dos, esto nos indica que los colaboradores frecuentemente tienen conocimiento sobre como la empresa mide la satisfacción en los clientes y de la calidad de los servicios de la competencia.

Anexo 8. Datos Generales de la Empresa

La empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B SAC sobre la cual vamos a realizar el informe.

1. Identificación de la empresa

1.1. Denominación y referencia de la empresa

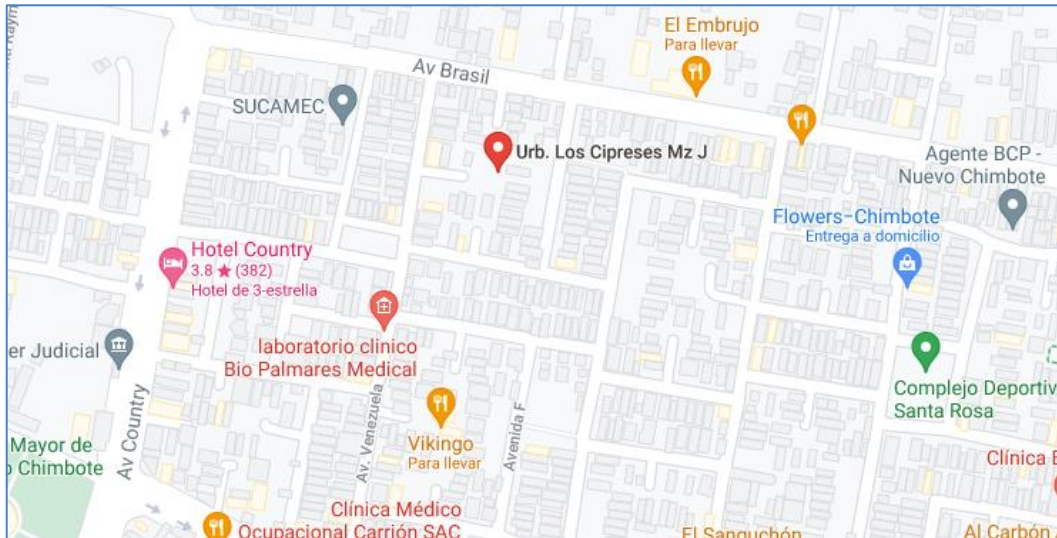
Nombre	:	Inversiones y Contratistas Generales Z y B SAC
RUC	:	20541624644 20
Número de trabajadores	:	20
Creación	:	09 - enero – 2012
CIUU	:	45207
Sector	:	Construcción y Actividades de Arquitectura e Ingeniería.
Dirección	:	Mz. J, Lote. 9, Urb. Los Cipreses - Nuevo Chimbote – Santa - Ancash
Teléfono	:	(043) 777768 / 999760033

1.2. Ubicación Geográfica

Región	:	Ancash
Provincia	:	Santa
Distrito	:	Nuevo Chimbote

Figura 20

Ubicación de la Empresa



Nota: En la figura se muestra la ubicación de la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B S.A.C. Tomado de (Google Maps, 2021)

1.3. Equipo Directivo y/ Gerencia.

Gerente General	:	Mg. Ing. Jim Rogelio Cano Colonia
Gerente de Operaciones	:	Ing. Kevin Bryan Kemper Arteaga
Gerente de Administración y Finanzas	:	Ing. Zoila Beatriz Cano Fernández

1.4. Logo

El logo de la empresa se muestra en la figura 2.

Figura 21

Logo de la Empresa



Nota: En la figura se muestra la el logo de la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B S.A.C.

Tomado de (**Inversiones y Contratistas Generales Z y B S.A.C, 2021**)

1.5. Visión

Ser parte del grupo de las empresas Consultoras - Constructoras a nivel nacional, estable, confiable, moderna que contribuyen al crecimiento del país, ejecutando obras que trasciendan y sean reconocidas por la calidad, seguridad y cuidado del medio ambiente durante su ejecución como una de las mejores opciones de empresa, manteniendo el progreso, basados en la especialización y capacitación de nuestro personal.

1.6. Misión

Brindar el mejor servicio de consultoría y ejecución de obras de ingeniería, superando las expectativas de nuestros clientes. Contribuir a la generación de empleo y promover el desarrollo profesional y humano de nuestros colaboradores, en condiciones de salud, seguridad y dentro de un ambiente motivador, competitivo y de crecimiento. Incentivar la mejora continua de nuestros colaboradores, optimizando procesos y brindándole un valor agregado a nuestros proyectos.

1.7. Valores

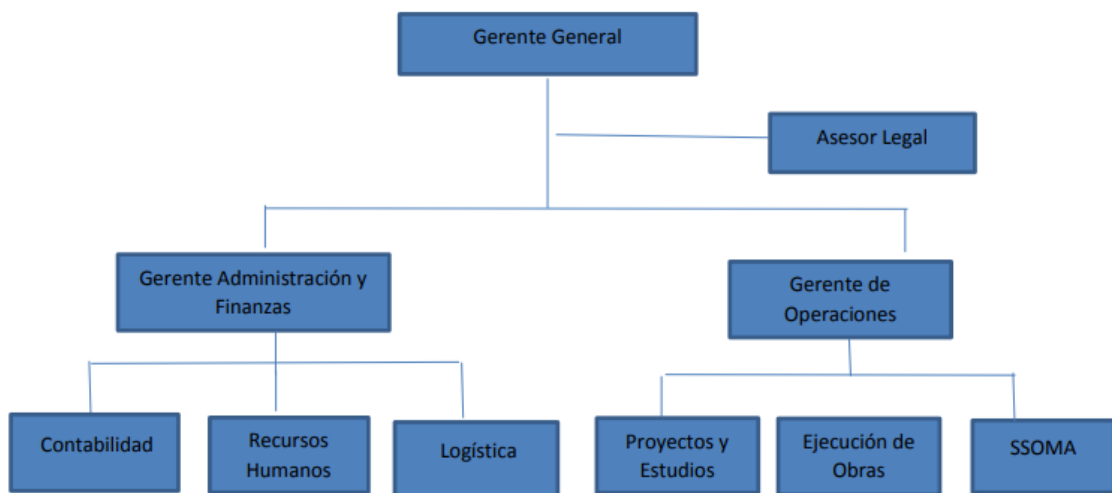
- Respeto.
- Compromiso
- Honestidad
- Vocación de Servicio
- Aseguramiento de la calidad, de la seguridad y del cuidado del medio ambiente.

- Profesionalidad.
- Responsabilidad

2. Organigrama

Figura 22

Organigrama de la Empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B S.A.C.



Nota: En la figura se muestra la estructura organizacional de la empresa Inversiones y Contratistas Generales Z y B S.A.C. Tomado de (Inversiones y Contratistas Generales Z y B S.A.C, 2021)