



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**

## **FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS**

### **CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

#### **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

## **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL GAD PARROQUIAL DE ZUMBAHUA**

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título del  
Licenciatura en Gestión del Talento Humano

#### **Autores:**

Katty Dayana Chachalo Iza

Juan Moisés Pastuña Cuchiparte

#### **Tutor:**

Dra. Gloria Susana Vizcaino Cárdenas PhD.

**LATACUNGA-ECUADOR**

**AGOSTO 2024**

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Chachalo Iza Katty Dayana, con cédula de ciudadanía No. 0504364514 y Pastuña Cuchiparte Juan Moisés, con cédula de ciudadanía No. 0503771768 declaramos ser autores del presente **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: “LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL GAD PARROQUIAL DE ZUMBAHUA”**, siendo la Dra. Gloria Susana Vizcaino Cárdenas, tutor del presente trabajo; y, eximimos expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certificamos que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de nuestra exclusiva responsabilidad.

Latacunga, agosto 22 del 2024



Chachalo Iza Katty Dayana

C.C. 0504364514



Pastuña Cuchiparte Juan Moisés

C.C. 0503771768

## **AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

En calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el título:

**“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL GAD PARROQUIAL DE ZUMBAHUA”**, de Chachalo Iza Katty Dayana y Pastuña Cuchiparte Juan Moises, de la carrera de Gestión del Talento Humano, considero que dicho Informe Investigativo es merecedor del aval de aprobación al cumplir las normativas técnicas, traducción y formatos previstos, así como también ha incorporado las observaciones y recomendaciones propuestas en el pre-defensa.

Latacunga, 22 de agosto de 2024



Dra. Gloria Susana Vizcaino Cárdenas PhD.

C.C.:050187665-0

**TUTOR**

## **AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN**

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y, por la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas; por cuanto los postulantes: Chachalo Iza Katty Dayana y Pastuña Cuchiparte Juan Moisés, con el título del Proyecto de Investigación: **“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL GAD PARROQUIAL DE ZUMBAHUA”**, ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de sustentación del trabajo de titulación.

Por lo antes expuestos, se autoriza grabar los archivos correspondientes en un CD, según la normativa institucional.

Latacunga, 21 de agosto de 2024



DR. EDWIN VÁSQUEZ ERAZO

C.C.: 1001303997

**LECTOR 1 (PRESIDENTE)**



MG. JUAN PABLO SAFLA

C.C.: 0502423429

**LECTOR 2 (MIEMBRO)**



MG. KEVIN HERRERÍA GALLARDO

C.C.: 0503141269

**LECTOR 3 (MIEMBRO)**

## **AGRADECIMIENTO**

*Expreso mi más sincero agradecimiento a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus docentes, cuya dedicación y sabiduría han sido fundamentales en mi formación académica y profesional. Mi gratitud también a quienes, con su apoyo, paciencia y confianza, han sido esenciales en cada etapa de este proceso. Este logro refleja un esfuerzo compartido y un compromiso con la excelencia, del cual todos formaron parte.*

**Katty**

*Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a todos los docentes que han sido parte de mi formación académica. Su dedicación, conocimiento y paciencia han sido fundamentales para mi crecimiento profesional y personal. Agradezco especialmente su compromiso en brindarnos una educación de calidad y por motivarnos a superar nuestros propios límites. Este logro es, sin duda, un reflejo del esfuerzo y apoyo de cada uno de ustedes. ¡Muchas gracias por todo!*

**Juan**

## **DEDICATORIA**

*Querido Padre te dedico este trabajo, cuya memoria sigue guiando mis pasos, este logro es un tributo a todo lo que me enseñaste. A mi madre, por tu amor incondicional y por ser el pilar sobre el cual he construido mis sueños, este trabajo es tanto tuya como mía. Este trabajo es el resultado del esfuerzo colectivo, del amor incondicional, y del apoyo constante que he recibido, y esta dedicación es solo una pequeña muestra de agradecimiento.*

**Katty**

*A mi familia, mi pilar y fuente inagotable de apoyo y amor. Gracias por creer en mí y por ser mi inspiración en cada paso de este camino. Su comprensión y sacrificios han sido fundamentales para que pueda alcanzar mis metas. Este logro también es de ustedes, porque sin su aliento y cariño, nada de esto sería posible. Les dedico cada éxito y cada aprendizaje, con inmenso amor y gratitud.*

**Juan**

# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

**TÍTULO: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL GAD PARROQUIAL DE ZUMBABUA"**

**Autores**

**Chachalo Iza Katty Dayana**

**Pastuña Cuchiparte Juan Moises**

## RESUMEN

El proyecto de investigación titulado "Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa en el GAD Parroquial de Zumbabua" se centró en proponer estrategias para mejorar su administración través del Liderazgo Transformacional. Este estudio se propuso conceptualizar las variables establecidas, con sus respectivas dimensiones, desde el Modelo de gestión de las 7s, Modelo de gestión por proceso, Modelo de gestión por resultado, evaluando el nivel actual de los líderes del GAD Parroquial de Zumbabua. Para esta investigación, se utilizó un enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional con un diseño no experimental transversal. Participaron seis entidades públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pujilí, de las cuales el GAD Parroquial de Zumbabua participó en la investigación de proyecto, con una muestra de 20 empleados públicos. El estudio reveló que la mayoría de los líderes son jóvenes, solteros, indígenas y profesionales universitarios. Los constructos que corresponden a la primera variable fueron: Influencia Idealizada, Estimulación Intelectual y Consideración Individualizada como debilidad. Se encontró una correlación positiva de 0,828 entre las dos variables estudiadas, sugiriendo que líderes con habilidades transformacionales pueden mejorar significativamente la eficiencia y eficacia administrativa. Entre las estrategias propuestas para mejorar la Gestión Administrativa que incluyen actividades del Liderazgo Transformacional que se ejecutaran en el GAD Parroquial de Zumbabua.

**Palabras Clave:** Gestión administrativa, Liderazgo transformacional, Modelo de gestión de las 7S, Modelo de gestión por proceso, Modelo de gestión por resultado.

# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

TITLE: “TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ADMINISTRATIVE  
MANAGEMENT IN ZUMBAHUA GAD PARISH”

Authors

Chachalo Iza Katty Dayana

Pastuña Cuchiparte Juan Moises

## ABSTRACT

The research project titled "Transformational Leadership and Administrative Management in the Zumbahua Government Parish " focused on strategies to improve its administration through Transformational Leadership. This study aimed to conceptualize established variables, with their respective dimensions, based on 7S Management Model, Process Management Model, and Results Management Model, evaluating the current level of leadership in parish Zumbahua GAD. A quantitative, descriptive, and correlational approach were used for this research, with a non-experimental cross-sectional design. Six public entities from the Decentralized Autonomous Government of the Pujilí canton participated, with the parish Zumbahua GAD being involved in the project research, representing a sample from 20 public employees. The study revealed the most of the leaders are young, single, indigenous, and university graduates. The constructs corresponding to the first variable were Idealized Influence, Intellectual Stimulation, and Individualized Consideration, identified as weaknesses. A positive correlation of 0.828 was found between two studied variables, suggesting that leaders with transformational skills can significantly improve administrative efficiency and effectiveness. Among the proposed strategies to enhance Administrative Management are activities related to Transformational Leadership that will be implemented in the Zumbahua GAD.

**Keywords:** Administrative Management, Transformational Leadership, 7S Management Model, Process Management Model, Results Management Model.

## ***AVAL DE TRADUCCIÓN***


En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal **CERTIFICO** que:

La traducción del resumen al idioma Inglés del proyecto de investigación cuyo título versa: **“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL GAD PARROQUIAL DE ZUMBAHUA”** presentado por: **Chachalo Iza Katty Dayana y Pastuña Cuchiparte Juan Moisés**, egresados de la Carrera de **Gestión del Talento Humano**, perteneciente a la **Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas** lo realizaron bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo a los peticionarios hacer uso del presente aval para los fines académicos legales.

Latacunga, 20 Agosto del 2024

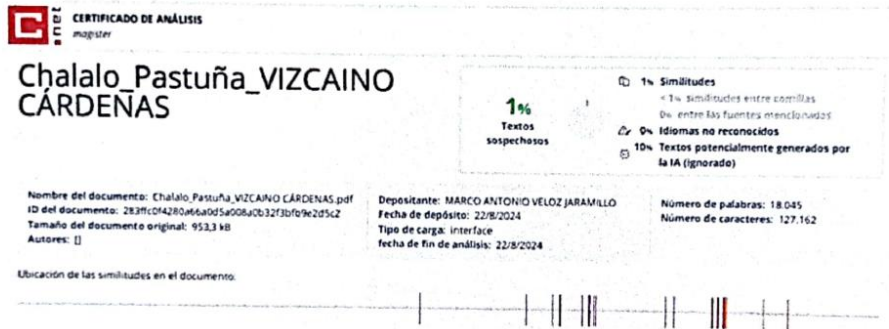
Atentamente,

  
**MG. Edison Marcelo Pacheco Pruna**  
**DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS-UTC**  
**C.C: 050261735-0**



**INFORME DE SIMILITUD**  
**CERTIFICACIÓN DE INFORME DE SIMILITUD**

En mi calidad de Tutora del Proyecto de Investigación con el tema: “Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa en el GAD Parroquial de Zumbahua”, de Chachalo Iza Katty Dayana y Pastuña Cuchiparte Juan Moisés, de la carrera de Gestión del Talento Humano, remito la captura de pantalla del reporte del sistema de reconocimiento de texto Compilatio, con un porcentaje de coincidencias del 1 %; y, expreso una vez más, mi conformidad en cuanto a la dirección del trabajo de titulación.



Particular que comunico a usted para los fines pertinentes

Latacunga, 22 de agosto de 2024

**Dra. Gloria Susana Vizcaino Cárdenas PhD**

**C.C: 050187665-0**

**TUTOR/A**

## ÍNDICE PRELIMINAR

DECLARIÓN DE AUTORES .....	ii
AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN .....	iii
APROBACION DEL TRIBUNAL DE TITULACION.....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
DEDICATORIA.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
AVAL DE TRADUCCIÒN.....	ix
INFORME DE SIMILITUD.....	x
ÍNDICE PRELIMINAR .....	xi
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	xii
ÍNDICE DE TABLAS .....	xv
ÍNDICE DE FIGURAS .....	xvi

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

INFORMACIÓN GENERAL .....	17
1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	18
1.1. Justificación de la investigación.....	21
1.2. Pregunta de investigación .....	21
1.3. Objetivo General .....	21
1.4. Objetivos Específicos .....	21
1.5. Beneficiarios del Proyecto .....	22
2. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA.....	23
2.1. Antecedentes .....	23
2.2. Marco teórico .....	26
2.2.1. Liderazgo Transformacional .....	26
2.2.2. Dimensiones del Liderazgo Transformacional .....	27
2.2.3. Dimensiones del Liderazgo Transformacional según autores .....	28
2.2.4. Gestión Administrativa .....	31
2.2.5. Relación entre Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa..	40
2.2.6. Teorías que Sustentan la Investigación.....	46
3. PROPUESTA METODOLÓGICA .....	50
3.1. Enfoque de Investigación.....	50
3.2. Diseño de Investigación .....	50
3.3. Alcance de Investigación .....	50
3.4. Población.....	50
3.5. Muestra .....	51
3.6. Técnica de recolección de datos e instrumento .....	51
3.7. Análisis de confiabilidad del instrumento.....	51
3.8. Prueba de Validez.....	52

4.	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.....	53
4.1.	Resultados de Información Sociodemográfica.....	53
4.2.	Resultado descriptivo y baremación obtenida de las variables .....	56
4.2.1.	Liderazgo Transformacional .....	56
4.2.2.	Gestión Administrativa .....	57
4.3.	Resultados descriptivos y baremación de dimensiones de la variable Liderazgo Transformacional.....	58
4.3.1.	Influencia Idealizada (atributos).....	58
4.3.2.	Influencia Idealizada (comportamientos) .....	59
4.3.3.	Motivación Inspiradora.....	59
4.3.4.	Estimulación intelectual.....	61
4.3.5.	Consideración Individualizada.....	62
4.4.	Resultados descriptivos y baremación de dimensiones de la variable Gestión Administrativa .....	63
4.4.1.	Modelo gestión de las 7S .....	63
4.4.2.	Modelo gestión por resultados .....	64
4.4.3.	Modelo gestión por procesos .....	65
4.5.	Prueba de hipótesis principal.....	66
4.5.1.	Prueba de normalidad .....	66
4.6.	Correlación entre la variable de Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa .....	67
4.7.	Correlación entre Liderazgo Transformacional y Modelos de Gestión de las 7S	67
4.7.1.	Correlación entre Liderazgo Transformacional y Modelos de Gestión de las 7S (Estrategia).....	67
4.7.2.	Correlación entre Liderazgo Transformación y Modelos de Gestión de las 7S (Estructura).....	68
4.7.3.	Correlación entre Liderazgo Transformacional y Modelo de Gestión de las 7S (Habilidades) .....	68
4.7.4.	Correlación entre Liderazgo Transformacional y Modelo de Gestión de las 7S (Valores compartidos).....	68

4.7.5. Correlación entre Liderazgo Transformacional y Modelo de Gestión de las 7S (Sistemas).....	68
4.7.6. Correlación entre Liderazgo Transformacional y Modelo de Gestión de las 7S (Estilo).....	69
4.7.7. Correlación entre Liderazgo Transformacional y Modelo de Gestión de las 7S (Personal) .....	69
4.8. Discusión de Resultados .....	70
5. ESTRATEGIA .....	74
6. CONCLUSIONES .....	77
7. RECOMENDACIONES.....	77
8. BIBLIOGRAFÍA.....	80

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Sistematización de los objetivos .....	22
<b>Tabla 2</b> Dimensiones del Liderazgo Transformacional .....	27
<b>Tabla 3</b> Dimensiones del Liderazgo Transformacional según autores .....	28
<b>Tabla 4</b> Alpha de Cronbach.....	52
<b>Tabla 5</b> Alpha de Cronbach Gestión Administrativa .....	52
<b>Tabla 6</b> Validez de Liderazgo Transformacional .....	53
<b>Tabla 7</b> Validez de Gestión Administrativa .....	53
<b>Tabla 8</b> Información Sociodemográfica.....	55
<b>Tabla 9</b> Baremación: Liderazgo Transformacional .....	56
<b>Tabla10</b> Baremación: Gestión Administrativa .....	57
<b>Tabla 11</b> Baremación: Influencia Idealizada (atributos).....	58
<b>Tabla 12</b> Baremación: Influencia Idealizada (comportamientos).....	59
<b>Tabla 13</b> Baremación: Motivación Inspiradora .....	60
<b>Tabla 14</b> Baremación: Estimulación intelectual .....	61
<b>Tabla 15</b> Baremación: Consideración Individualizada .....	62
<b>Tabla 16</b> Baremación: Modelo gestión de las 7S .....	63
<b>Tabla 17</b> Baremación: Modelo gestión por resultados.....	64
<b>Tabla 18</b> Baremación: Modelo gestión por procesos.....	65
<b>Tabla 19</b> Cálculo de normalidad.....	67
<b>Tabla 20</b> Correlaciones entre las variables Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa .....	67
<b>Tabla 21</b> Correlación entre Liderazgo Transformacional y Modelos de Gestión de las 7S...	69

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Baremación: Liderazgo Tranformacional .....	56
<b>Figura 2</b> Baremacion: Gestión Administrativa.....	57
<b>Figura 3</b> Baremación: Influencia Idealizada (atributos) .....	58
<b>Figura 4</b> Baremación: Influencia Idealizada (comportamientos) .....	59
<b>Fígura 5</b> Baremació: Motivación Inspiradora .....	60
<b>Fígura 6</b> Baremación: Estimulación intelectual .....	61
<b>Figura 7</b> Baremación: Consideración Individualizada.....	62
<b>Fígura 8</b> Baremación: Modelo gestión de las 7S.....	63
<b>Fígura 9</b> Baremación: Modelo gestión por resultados .....	64
<b>Fígura 10</b> Baremación: Modelo gestión por procesos .....	66

## 1. INFORMACIÓN GENERAL

**Título del Proyecto:**

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL GAD PARROQUIAL DE ZUMBAHUA.

**Fecha de inicio:** abril 2024

**Fecha de finalización:** agosto 2024

**Lugar de ejecución:** Barrio San Felipe, Parroquia Eloy Alfaro, Cantón Latacunga, Provincia de Cotopaxi zona 3, Universidad Técnica de Cotopaxi.

**Facultad que auspicia**

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

**Carrera que auspicia:**

Carrera de Gestión de Talento Humano

**Proyecto de investigación generativo vinculado (si corresponde):** Ninguna

**Equipo de Trabajo:**

Juan Moisés Pastuña Cuchiparte                      CI: 0503771768

Katty Dayana Chachalo Iza                              CI: 050436451-4

**Área de Conocimiento:** Gestión de Talento Humano

**Línea de investigación:** Administración y economía para el desarrollo sostenible de organizaciones

**Sub líneas de investigación de la Carrera**

Estudios del Trabajo y Gestión Humana en las Organizaciones del Siglo XX

## 1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los líderes transformacionales se esfuerzan por identificar y desarrollar el potencial de cada miembro de su equipo, lo que a su vez mejora el desempeño general de la organización, la sinergia entre liderazgo y gestión permite abordar de manera proactiva los desafíos que enfrenta la parroquia, implementando soluciones innovadoras y adaptativas que responden a las necesidades y aspiraciones de la comunidad local.

Según Castillo *et al.* (2021), la metáfora de la gobernabilidad quiere denotar que en la América Latina de los 90 el desafío democrático trasciende la mera conquista de la libertad política, pues exige, la construcción de la legitimidad y capacidades de gobierno suficientes para cambiar el modelo de desarrollo. Para Condor *et al.* (2020), la Gestión Administrativa del sector público presenta una serie de problemáticas que varían según el país, institución y situación específica. Los procedimientos y papeleo burocrático son demasiado complejos y consumen mucho tiempo, lo que reduce la eficiencia y agilidad en la toma de decisiones, así como la prestación de servicios, la burocracia excesiva entorpece el funcionamiento diario de las instituciones, y afecta la percepción ciudadana de la efectividad gubernamental, creando desconfianza hacia el sistema.

La falta de acceso a la información es otro problema significativo, ya que dificulta el seguimiento y control públicos, de esta forma, sin transparencia, la capacidad de los ciudadanos para vigilar las acciones del gobierno se ve mermada, lo que fomenta la corrupción y mala gestión, la opacidad en la administración pública crea un entorno donde las irregularidades pasan desapercibidas, minando así la confianza en las instituciones.

Asimismo, la falta de incentivos para la eficiencia y calidad en la prestación de servicios públicos conduce a la mala gestión e insatisfacción ciudadana, al verificarse que los servicios públicos no cumplen con los estándares esperados, los ciudadanos pierden la confianza en el gobierno, lo que desencadena un conjunto de problemas sociales y políticos. La ineficiencia y la mala calidad de los servicios afectan directamente a los usuarios, y poseen impacto negativo en la percepción global del desempeño gubernamental.

La resistencia al cambio por parte de los funcionarios públicos es un obstáculo, fenómeno que dificulta la implementación de las reformas administrativas necesarias para mejorar la eficiencia y eficacia del sector público. La cultura organizacional arraigada y temor a las actualizaciones provocan que los empleados se opongan a las nuevas políticas o procesos,

incluso aquellos que están diseñados para mejorar el funcionamiento de las instituciones.

La falta de formación y desarrollo profesional entre los funcionarios públicos afecta la calidad del trabajo de gestión y capacidad de respuesta a nuevos requisitos y desafíos, de ahí que, sin una formación adecuada, los empleados carecen de las habilidades necesarias para enfrentar las demandas modernas de la administración pública, lo cual perjudica la eficiencia operativa, y limita la capacidad del gobierno para innovar y adaptarse a un entorno en constante transformación.

El problema de la gestión pública es de naturaleza estructural, los gobiernos en funciones tienden a aumentar el número de puestos basándose en compromisos políticos más que en criterios técnicos. Por otra parte, en los procesos de selección, no se considera la meritocracia, es decir, no se evalúan las habilidades y capacidades necesarias que deben poseer los colaboradores, las cuales deben ser coherentes con las competencias generales y específicas de la entidad, para luego, si corresponde, potenciar a un líder. Lo cual resalta la necesidad de contar con líderes empoderados en sus roles, capaces de gestionar el desempeño, trabajar en el cumplimiento de los objetivos institucionales, comunicar eficazmente, y proporcionar retroalimentación efectiva a los equipos de trabajo, de esta forma, deben fomentar la formación de equipos, innovación en los procesos y mejora continua.

Actualmente, se observa una notable carencia de liderazgo en la administración pública, de esta forma, una amplia gama de empleados que trabajan en el sector carece de las habilidades necesarias para ser líderes efectivos. Por lo que, al desempeñarse como servidores públicos, deberían comprender que ser líder no significa simplemente dar órdenes o indicar qué hacer, sino trabajar en equipo y servir como modelo a seguir (Villalba *et al.*, 2020).

Según Fernández & Escobedo (2020), en los sectores públicos han surgido diversas problemáticas relacionadas con las autoridades en funciones, de ahí que, los empleados del sector público deberían trabajar hacia un bien común: servir al ciudadano y cumplir con el plan estratégico. El objetivo de los gobiernos, ya sean locales, regionales o nacionales, es proporcionar un servicio público adecuado. Para lograr esto, tanto la máxima autoridad como los administradores deben poseer estilos de liderazgo que promuevan la Gestión Administrativa efectiva en los sectores públicos, y que contribuyan a la mejora continua de la gestión propiciando el cumplimiento de las metas propuestas.

Diversas razones subyacen a las problemáticas, entre ellas, la ausencia o limitación de

liderazgo en los directivos, restricciones en la capacidad gerencial para manejar conflictos y resolver problemas, y postergación en la toma de decisiones sobre asuntos importantes que afectan el funcionamiento organizacional, factores que contribuyen a la ineficacia en la gestión pública, resaltando la urgencia de desarrollar y fomentar el liderazgo competente y comprometido en el sector.

Los líderes a menudo no logran comprometer a los empleados con los objetivos institucionales debido a la falta de habilidades esenciales para organizar, proteger, orientar, concientizar y resolver problemas. Según Mendoza & Moreira (2021), la importancia de que los servidores públicos posean liderazgo promover la administración eficiente, abarcándose el trabajo colectivo y transparencia en el cumplimiento de la misión institucional. La Gestión Administrativa se define como el conjunto de actividades y procesos que los directivos desarrollan en función de los recursos disponibles, ya sean materiales, humanos o de otro tipo, el enfoque integral permite optimizar la utilización de recursos y mejorar los resultados administrativos.

Las investigaciones abordadas se enfocan en el personal involucrados en labores gubernamentales, de esta forma, los autores mencionados aceptan el argumento para destacar los beneficios de una Gestión Administrativa pública eficaz, lo cual subraya la importancia de contar con líderes de reconocida capacidad y notable liderazgo. De ahí que, los líderes deben impactar y dejar una huella a través de una administración adecuada, demostrando su capacidad para organizar, planificar y controlar efectivamente. Los ciudadanos que se benefician directamente de los esfuerzos reconocen el buen trabajo y profesionalismo de los funcionarios, y líderes, que contribuyen al desarrollo del país, construyendo una nación fuerte y resiliente, de esta forma, el liderazgo competente y comprometido mejora la eficiencia administrativa, así como también fortalece la confianza pública y fomenta el progreso nacional.

En Ecuador, el acuerdo fue realizado por los gobiernos autónomos descentralizados, quienes han enfrentado desafíos debido a la intervención política y gestión limitada de los recursos humanos en cada gobierno, la máxima autoridad de los gobernantes está enmarcada en un marco legal que regula las acciones de las agencias públicas. Según González *et al.* (2020), las estrategias gubernamentales y programas de gestión que permitan implementar un nuevo modelo basado en el control y planificación estratégica estructurada, utilizando objetivos y estándares de diseño relevantes para la Gestión Administrativa, servirá como marco de referencia para la estructura el gobierno a nivel de distrito, mejorando la eficiencia y efectividad

de la administración pública.

### **1.1. Justificación de la investigación**

El Liderazgo Transformacional es importante en cualquier organización porque afecta el desempeño, la productividad y el bienestar de los empleados. En el caso de Zumbahua GAD y otras instituciones públicas de Cotopaxi, este tipo de organizaciones es más importante porque su función es brindar servicios y atención a la gente, un liderazgo eficaz que inspire y motive a los empleados es esencial para asegurar la implementación exitosa de programas, directrices y programas que beneficien directamente a la sociedad.

La implementación de un liderazgo transformacional en el GAD Parroquial Zumbahua fortalece la gestión, incentivando la permanencia de empleados al sentirse valorados y motivados, esto reduce costos de contratación y capacitación, promoviendo un ambiente laboral positivo que fomenta la lealtad y compromiso hacia los objetivos de la organización. El liderazgo transformacional en Zumbahua GAD puede generar cambios positivos en la prestación de servicios y tener un impacto significativo en las percepciones de los residentes. Un equipo motivado y comprometido con la importancia del servicio público puede conducir a una administración pública eficaz y eficiente a nivel local

### **1.2. Pregunta de investigación**

¿Cuáles estrategias del Liderazgo Transformacional se relacionan con la Gestión Administrativa en el GAD Parroquial de Zumbahua?

### **1.3. Objetivo General**

Proponer estrategias de Liderazgo Transformacional para la mejora de la Gestión Administrativa del GAD Parroquial de Zumbahua.

### **1.4. Objetivos Específicos**

- Fundamentar teóricamente el concepto del Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa.
- Determinar el nivel de Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa de los líderes del GAD Parroquial de Zumbahua.

- Identificar la correlación existente entre liderazgo transformacional y el modelo de Gestión Administrativa, que genere un conjunto de estrategias de Gestión de Talento Humano para el GAD Parroquial de Zumbahua.

**Tabla 1***Sistematización de los objetivos*

<b>Objetivo específico</b>	<b>Actividades</b>	<b>Productos</b>
Fundamentar teóricamente el concepto del Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa.	Revisar los artículos científicos que aporten a nuestra investigación.	Marco teórico sobre el Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa
Determinar el nivel de Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa de los líderes del GAD Parroquial de Zumbahua.	Aplicar el instrumento de Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa. Análisis de resultados arrojados por el Spss.	Resultados del instrumento para comprobar la relación
Identificar la correlación existente entre liderazgo transformacional y el modelo de Gestión Administrativa, que genere un conjunto de estrategias de Gestión de Talento Humano para el GAD Parroquial de Zumbahua.	Correlacionar entre Liderazgo Transformacional y Modelos de Gestión de las 7S.	Análisis de débiles e identificación de estrategias.

## **1.5. Beneficiarios del Proyecto**

### **Beneficiarios Directos**

El proyecto de investigación, denominado " Liderazgo Transformacional y la Gestión Administrativa en GAD Parroquial de Zumbahua " situado en la provincia de Cotopaxi, en el cantón Pujilí, proporciona beneficios directos a los miembros del GAD Parroquial, tanto las autoridades como el personal administrativo, serán directamente beneficiados al experimentar una significativa mejora en su capacidad y eficiencia para llevar a cabo sus responsabilidades.

El mejoramiento de la gestión y transparencia del GAD Parroquial de Zumbahua, traerá beneficios a la comunidad local, tales como una mayor eficiencia en los servicios públicos, una

participación ciudadana más activa y una mejora general en la calidad de vida.

#### Beneficiarios Indirectos

Otras instituciones locales: Al mejorar la Gestión Administrativa del GAD Parroquial, se abrirían oportunidades para una mayor colaboración y coordinación entre instituciones locales como escuelas, centros de salud y organizaciones comunitarias. Esto tendría un efecto positivo en el desarrollo al facilitar la ejecución conjunta de proyectos y programas.

Autoridades y Organismos de Gobierno: A nivel más general, si el GAD Parroquial de Zumbahua implementara estrategias de Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa efectiva, podría ser un ejemplo para otras entidades gubernamentales a nivel local y nacional, esto tendría un impacto positivo en la calidad de la gestión pública en general.

## **2. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA**

### **2.1. Antecedentes**

El estudio abordado analizó la influencia del Liderazgo Transformacional en la Gestión Administrativa en entidades gubernamentales locales, la problemática identificada se subordinó a la ineficiencia en la Gestión Administrativa debido a estilos de liderazgo inadecuados, lo cual resultaba en baja productividad y satisfacción laboral entre los empleados. El objetivo del estudio se proyectó a la forma en la cual el Liderazgo Transformacional mejora la eficiencia administrativa y contribuye al óptimo desempeño organizacional.

La metodología utilizada en el estudio fue mixta, combinando enfoques cuantitativos y cualitativos, de esta forma, se aplicó la encuesta a 50 empleados de diversas entidades gubernamentales locales para medir la percepción sobre el estilo de liderazgo de sus superiores y su impacto en la eficiencia administrativa. Por otra parte, se realizaron entrevistas en profundidad a 10 directivos para obtener la perspectiva detallada sobre las prácticas de liderazgo implementadas y efectos en la organización.

Saras (2023), considera que, la investigación mixta incrementa exponencialmente las posibilidades de profundizar en las dimensiones investigativas, garantizándose de esta forma una comprensión actualizada y específica de la problemática investigada, evidenciándose de igual forma, la capacidad de abordaje investigativo de la investigación mixta desde diferentes perspectivas aportando mayor profundidad científica y posibilidades significativas de hallazgos investigativos relevantes.

Los resultados del estudio mostraron que el Liderazgo Transformacional está positivamente correlacionado con mejoras en la eficiencia administrativa, se destacó que los líderes transformacionales fomentan un alto nivel de motivación y compromiso entre el personal, lo que deriva en mayor eficiencia y efectividad en la gestión de las tareas administrativas. Saldaña *et al.* (2020), afirman que, los empleados se consideran más valorados y motivados cuando los líderes revelan características transformacionales como: la inspiración, apoyo individualizado, y estimulación intelectual.

Las conclusiones del estudio señalaron que, la implementación del liderazgo transformacional deriva en la gestión administrativa eficiente y efectiva, de esta forma, se recomendó que las entidades gubernamentales locales inviertan en programas de formación en liderazgo para los directivos, con el fin de desarrollar las habilidades necesarias para adoptar un enfoque transformacional. Cabrera *et al.* (2021), destacan que, los programas de formación de líderes deben abarcar módulos de motivación a los empleados, promoción de la creatividad, innovación, y proporcionar apoyo y reconocimiento individualizado. De esta forma, el estudio subraya la importancia del liderazgo transformacional como estrategia clave para mejorar la gestión administrativa y desempeño organizacional en el sector público.

Otra investigación se centró en el impacto del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral y el desempeño organizacional en gobiernos parroquiales rurales, de esta forma la problemática establecida estuvo dada por el bajo nivel de satisfacción laboral y desempeño en estos contextos, lo cual afectaba negativamente la eficiencia y eficacia de los servicios prestados a la comunidad. El objetivo del estudio se subordinó a la determinación del impacto del liderazgo transformacional en la mejora de tales aspectos, a partir de la hipótesis que destaca que, el estilo de liderazgo inspirador y motivador conduce a mejoras significativas empeño individual y colectivo de los colaboradores.

La metodología utilizada en el estudio fue cuantitativa, con la aplicación de cuestionarios estructurados a una muestra de 60 empleados de distintos gobiernos parroquiales rurales. Aceituno *et al.* (2022), señalan la aplicación de los cuestionarios estructurados en la medición de aspectos tales como: Liderazgo Transformacional, satisfacción laboral, y desempeño organizacional. Los ítems del cuestionario aplicado en la investigación se evaluaron las percepciones de los empleados sobre las conductas de los líderes, motivación, y compromiso con el trabajo, así como también con el rendimiento general de la organización.

Los resultados del estudio indicaron que, el liderazgo transformacional posee impacto positivo y significativo en la satisfacción laboral de los colaboradores, de esta forma, aquellos que percibían a los líderes como transformacionales reportaron niveles elevados de satisfacción laboral, lográndose así mayor compromiso con las tareas asignadas, así como mayor disposición a colaborar y contribuir al logro de los objetivos organizacionales. De igual forma, se observó que la satisfacción laboral mediaba entre la relación del liderazgo transformacional y desempeño organizacional, sugiriendo que los empleados satisfechos son más propensos a desempeñarse mejor en los roles laborales asignados.

Las conclusiones del estudio sugieren que para fomentar el liderazgo transformacional es esencial mejorar el ambiente laboral y resultados organizacionales en los gobiernos parroquiales rurales. Se recomendó que tales instituciones implementen políticas y programas de desarrollo de liderazgo que promuevan las características transformacionales. Tapullima *et al.* (2021), consideran a la capacidad de inspirar y motivar, la comunicación efectiva de una visión clara y atractiva, y el apoyo individualizado a los empleados como elementos imprescindibles para el desarrollo de las características transformacionales. Por otra parte, se sugirió la creación de entorno de trabajo que valore y reconozca las contribuciones de los empleados, fomentándose de esta forma el sentido de pertenencia y compromiso. De ahí que, el estudio resalte la importancia de adoptar el liderazgo transformacional para enfrentar los desafíos asociados con la baja satisfacción laboral y desempeño en los contextos rurales.

La investigación desarrollada por Ponce *et al.* (2022), exploró la relación entre el liderazgo transformacional e innovación administrativa en gobiernos locales. La problemática abordada estuvo dada por la insuficiente innovación en los procesos administrativos, lo cual limitaba la capacidad de dichas instituciones para adaptarse a los cambios y mejorar la eficiencia en la prestación de servicios. El objetivo del estudio estuvo dado por analizar la forma en la cual el liderazgo transformacional promueve la innovación dentro de las organizaciones, identificando las prácticas y condiciones que facilitan tal proceso.

La metodología consistió en el estudio de caso detallado de un gobierno local que había implementado un modelo de liderazgo transformacional, de esta forma, se utilizaron entrevistas a profundidad con 15 empleados y directivos, así como el análisis documental de los registros administrativos y reportes internos, para dar a alcanzar la comprensión efectiva de las prácticas de liderazgo e impacto en la innovación administrativa. Las entrevistas se centraron en las experiencias y percepciones de los empleados sobre el liderazgo transformacional, así como la

influencia de este en el ambiente de trabajo y cambios en los procesos administrativos.

Los resultados mostraron que el liderazgo transformacional facilita el entorno propicio para la innovación al fomentar la creatividad y toma de riesgos calculados entre los empleados. Los líderes transformacionales en el gobierno local estudiado promovían la visión clara y motivadora, alentaban a los empleados a pensar de manera crítica y creativa, proporcionando apoyo y reconocimiento por los esfuerzos innovadores. De esta forma, los empleados reportaron sentirse empoderados y motivados para proponer y desarrollar ideas nuevas, conscientes de que contaban con el respaldo de los líderes.

Las conclusiones destacan que, para lograr la administración innovadora, es crucial adoptar el liderazgo transformacional, de ahí que el estudio sugirió varias estrategias para integrar tal estilo de liderazgo en la cultura organizacional de los gobiernos locales. Dichas estrategias abarcan la capacitación de líderes actuales y potenciales en habilidades de liderazgo transformacional, creación de programas de incentivos que recompensen la innovación, y la implementación de políticas que fomenten el ambiente de trabajo colaborativo y abierto al cambio. Por otra parte, se recomendó que los gobiernos locales adopten el enfoque proactivo para la gestión del cambio, asegurando que los empleados comprendan y se alineen con la visión y objetivos innovadores de la organización. De esta forma, el estudio subraya la importancia del liderazgo transformacional como un motor clave para impulsar la innovación y mejorar la eficiencia administrativa en los gobiernos locales.

## **2.2. Marco teórico**

### ***2.2.1. Liderazgo Transformacional***

El liderazgo transformacional es el enfoque de liderazgo en el cual los líderes inspiran y motivan a los seguidores para alcanzar niveles más altos de desempeño, fomentando el desarrollo personal y profesional, este liderazgo se basa en la creación de una visión compartida, en la cual los líderes actúan como modelos a seguir, promoviendo cambios positivos en las actitudes y comportamientos de los miembros de la organización.

Fasabi & Bardales (2020), destacan que, los líderes transformacionales se caracterizan por la capacidad para influir en los seguidores a través de la inspiración, estímulo intelectual, consideración individual, y motivación idealizada, de esta forma, los líderes transformacionales se enfocan en las tareas y objetivos inmediatos, así como también proyectan transformar las estructuras y culturas organizacionales para adaptarse a las necesidades cambiantes del entorno.

El estilo de liderazgo es particularmente efectivo en contextos donde se requiere innovación, adaptación y un alto nivel de compromiso por parte de los empleados, de esta forma, al crearse una visión atractiva del futuro y comunicarla de manera eficaz, los líderes transformacionales logran que los seguidores se sientan parte integral del proceso de cambio, aumentando así el compromiso y desempeño. Rizzo (2019), considera que, el liderazgo transformacional se distingue por la capacidad para fomentar un ambiente de confianza y colaboración, los líderes que practican el liderazgo transformacional reconocen y valoran las contribuciones individuales, ofreciendo apoyo y reconocimiento personalizados.

La orientación hacia el cambio es una característica inherente del liderazgo transformacional, de esta forma, los líderes transformacionales están comprometidos con la transformación y mejoramiento continuo de la organización al adoptar enfoques proactivos y estratégicos para gestionar el cambio, involucrando a los seguidores en el proceso de desarrollo y ejecución de iniciativas de cambio, tales acciones se traducen en que, la orientación hacia el cambio mejora la capacidad de la organización para enfrentar desafíos y aprovechar oportunidades, y también fortalece la resiliencia y adaptabilidad organizativa a largo plazo (Ponce *et al.*, 2022).

### ***2.2.2. Dimensiones del Liderazgo Transformacional***

En la Tabla 2, nos indica las dimensiones más utilizadas en la actualidad, para medir el Liderazgo Transformacional, son las dimensiones propuesto por (Reza, 2019).

**Tabla 2**

*Dimensiones del Liderazgo Transformacional*

<b>Dimensiones</b>	<b>Definiciones</b>
Influencia Idealizada	La influencia idealizada se refiere a líderes que actúan como modelos sólidos para sus seguidores debido a sus capacidades extraordinarias y sus elevadas doctrinas de conducta ética.
Motivación Inspiradora	La motivación inspiradora, el segundo componente involucra la capacidad de los líderes para motivar a los seguidores para que puedan desempeñarse más allá de las expectativas.

Estimulación Intelectual	La estimulación intelectual implica esencialmente que el líder estimule a los seguidores a pensar en cuestiones y problemas por sí mismos y, de ese modo, a desarrollar sus propias habilidades.
Consideración Individualizada	La consideración individualizada reconoce las diferencias entre las personas en sus fortalezas y debilidades, gustos y disgustos.

*NOTA:(Reza, 2019)*

### **2.2.3. Dimensiones del Liderazgo Transformacional según autores**

En la tabla 3, se conceptualiza las dimensiones de Liderazgo Transformacional según diferentes autores.

**Tabla 3**

*Dimensiones del Liderazgo Transformacional según autores*

<b>DIMENSIONES</b>	<b>DEFINICIONES</b>
Influencia Idealizada	Los Atributos de Influencia Idealizada se refiere a las percepciones de los seguidores sobre las características atribuidas a un líder, describe a un líder que es un modelo ejemplar y es admirado y respetado por sus seguidores ( <i>Sánchez &amp; Mariño, 2021</i> )
Motivación Inspiradora	El comportamiento de influencia idealizada se refiere a las percepciones de los seguidores sobre el comportamiento observable de los líderes, describen a un líder en quien se puede confiar y que tiene altos estándares morales y éticos ( <i>Sánchez &amp; Mariño, 2021</i> ). El líder articula una visión convincente y atractiva del futuro, capaz de motivar y energizar a los seguidores, visión que aporta sentido de propósito y dirección, fomentando el compromiso y motivación intrínseca del equipo ( <i>Cabrera et al., 2021</i> ).
Estimulación Intelectual	Líderes Transformacionales fomentan el entorno que valora y promueve la creatividad, así como la innovación, de esta forma, animan a los seguidores a cuestionar el statu quo, explorar nuevas ideas y enfoques, y buscar soluciones innovadoras a los

problemas, tal enfoque mejora la capacidad de la organización (Sánchez & Mariño, 2021).

Consideración Individualizada	Un enfoque individualizado desarrollar el potencial del equipo, fomentar el sentido de pertenencia y motivación personal, de esta forma al atender las diferencias individuales y ofrecer oportunidades de desarrollo, los líderes transformacionales estructuran el ambiente inclusivo y empoderado (Cabrera <i>et al.</i> , 2021).
-------------------------------	--

---

*NOTA: Definiciones de las dimensiones según autores*

### **Ventajas y Desafíos del Liderazgo Transformacional**

El liderazgo transformacional brinda numerosas ventajas significativas que favorecen a las organizaciones de diversas maneras, una de las principales ventajas es su capacidad para inspirar y motivar a los empleados, elevando los niveles de compromiso y rendimiento. Los líderes transformacionales desarrollan una visión clara y convincente del futuro, lo que ayuda a los miembros del equipo a comprender y alinearse con los objetivos organizacionales, el sentido compartido de propósito mejora la moral, y promueve el ambiente de trabajo positivo y colaborativo (Rojas *et al.*, 2020).

Otra ventaja importante es la promoción de la innovación y creatividad, de esta forma, los líderes transformacionales estimulan el pensamiento crítico y exploración de nuevas ideas, alentando a los empleados a desafiar el statu quo, y proyectar soluciones innovadoras a las problemáticas existentes, el enfoque transformacional deriva en mejoras significativas para procesos y productos, proporcionando a la organización ventaja competitiva en el mercado. Por otra parte, el líder transformacional al valorar y reconocer las contribuciones individuales estimula el entorno laboral de empoderamiento y motivación que garantiza la máxima aportación de los colaboradores.

Estrada (2019), considera que, el Liderazgo Transformacional mejora la capacidad de adaptación de la organización, en un entorno empresarial dinámico y en constante cambio, de esta forma, la capacidad de adaptarse y responder a nuevas circunstancias es crucial, objetivos ser asumido por los líderes transformacionales, que con el enfoque de visión a largo plazo y flexibilidad, guían a los colaboradores a través de periodos de transición y cambio, manteniendo

el enfoque en los objetivos estratégicos y asegurando que la organización permanezca resiliente y adecuadamente orientada.

A pesar de las ventajas, el liderazgo transformacional se verifica que el mismo enfrenta varios desafíos, dados por el riesgo de dependencia excesiva del líder, verificándose de esta forma que, los seguidores se vuelvan dependientes de la visión y dirección del líder, lo cual limita la capacidad de la organización para sostener el desempeño óptimo con la ausencia del líder transformacional, creándose así la vulnerabilidad en la estructura organizacional.

Mendivel *et al.* (2020), señalan como desafío para la implementación del liderazgo transformacional las culturas organizacionales resistentes al cambio, de esta forma, en organizaciones donde predominan estructuras jerárquicas rígidas, los líderes transformacionales revelan dificultades para implementar nuevas ideas y enfoques, de ahí que, la transformación organizacional requiere del compromiso del líder, así como del apoyo y la aceptación de los diferentes niveles de la organización, lo que se traduce en procesos prolongados y complejos.

### **Aplicación del Liderazgo Transformacional en el Sector Público**

La implementación de un liderazgo transformacional en el sector público tiene el potencial de generar cambios significativos y positivos en la gestión y administración de las instituciones gubernamentales. El enfoque de liderazgo se centra en crear una visión común y motivar a los empleados para lograr objetivos comunes. es particularmente importante en el contexto del sector público, donde los desafíos son complejos y variados.

Tapullima *et al.* (2021), destacan entre los beneficios de aplicar el liderazgo transformacional en el sector público la mejora en la eficiencia y efectividad de los servicios públicos, dado que los líderes transformacionales inspiran a los equipos a desarrollar y adoptar prácticas innovadoras, mejorando así, los procesos administrativos y operativos, lo cual optimiza el uso de los recursos disponibles, e incrementa la calidad de los servicios prestados, aspectos fundamental para incrementar la confianza en las instituciones gubernamentales.

El liderazgo transformacional fomenta la cultura de colaboración y compromiso en las organizaciones del sector público, debido a que, los líderes que adoptan el liderazgo transformacional promueven el ambiente de trabajo inclusivo y participativo, que valora y considera las opiniones y contribuciones de los colaboradores, lo cual deriva en mayor cohesión

y moral de las organizaciones, reduciendo el nivel de burocracia y facilitando la implementación de políticas y programas eficaces.

El liderazgo transformacional posee impacto significativo en la gestión del cambio, tomándose en cuenta que, las instituciones del sector público enfrentan la necesidad de adaptarse a nuevas políticas, regulaciones y demandas sociales, acciones que se materializan con el concurso de los líderes transformacionales, los cuales poseen las capacidades de guiar a los colaboradores a través de los cambios y transformaciones, proporcionando dirección clara y motivadora a los empleados para que apoyen las transformaciones necesarias, minimizando así, la resistencia al cambio y asegurando la transición fluida y exitosa (Riffo, 2019).

Por otra parte, es esencial que los líderes transformacionales en el sector público mantengan altos estándares éticos y de transparencia, tomamos en cuenta la influencia de los líderes transformacionales sobre los colaboradores, de ahí la importancia de utilizar la influencia de manera responsable, promoviendo la integridad y responsabilidad en todas las acciones, elemento clave en el sector público, donde la confianza y la credibilidad son esenciales para el óptimo funcionamiento institucional.

En las últimas dos décadas, el enfoque del liderazgo transformacional ha experimentado una creciente popularidad como un marco clave para entender la efectividad de los líderes. Este modelo no solo predice el desempeño contextual, sino que también incide positivamente en los comportamientos discrecionales, la difusión del conocimiento y la capacidad para la creatividad y la innovación (Cárdenas & Borja, 2024). El Liderazgo Transformacional ha ganado una creciente importancia en las últimas dos décadas, consolidándose como un enfoque clave para entender la efectividad en el liderazgo. Este modelo va más allá de la simple gestión de tareas, inspirando a los seguidores a alcanzar metas más altas y adoptando comportamientos que exceden lo esperado, además, promueve la difusión del conocimiento y fomenta una cultura de innovación, lo que es crucial en un entorno empresarial que valora la colaboración y la adaptabilidad. El Liderazgo Transformacional es una herramienta eficaz para mejorar el rendimiento organizacional y crear una cultura centrada en el crecimiento, la creatividad y la innovación.

#### ***2.2.4. Gestión Administrativa***

La gestión administrativa se refiere al conjunto de actividades, procesos y prácticas organizacionales aplicados con el propósito de dirigir, coordinar y controlar los recursos

eficiente y efectivamente, su objetivo es garantizar diferentes estructuras de la organización trabajen de manera coordinada y armoniosa para alcanzar las metas y objetivos establecidos. La gestión administrativa abarca una variedad de funciones, incluyendo la planificación, organización, dirección y control de los recursos humanos, materiales, y financieros (Cabrera *et al.*, 2021).

La gestión administrativa implica la planificación estratégica, abordada como el proceso de definir objetivos y estrategias organizacionales a largo plazo, proceso que abarca la identificación de oportunidades y amenazas externas, y el análisis de fortalezas y debilidades internas. La planificación estratégica efectiva proporciona la hoja de ruta específica para la organización, permitiendo la alineación de los esfuerzos departamentales y de los colaboradores con los objetivos generales.

La organización es clave de la gestión administrativa, lo cual implica la estructuración de la empresa de manera que los recursos se asignen y utilicen de manera eficiente, de esta forma, la organización contempla la creación del marco jerárquico que defina roles, responsabilidades, y líneas de autoridad organizacionales. De esta forma, la óptima estructuración organizativa potencializa la coordinación y comunicación entre los diferentes niveles y departamentos, aspectos esenciales para el funcionamiento eficiente y efectivo de la organización (Rojas *et al.*, 2020).

La dirección o liderazgo dentro de la gestión administrativa se centra en influir y motivar a los empleados para que enfoquen en las actividades laborales en torno a la materialización efectiva de los objetivos organizacionales, abarcándose la toma de decisiones, resolución de conflictos y comunicación efectiva. Los líderes deben ser capaces de inspirar y guiar a los colaboradores, fomentando el ambiente de trabajo positivo y productivo, la dirección efectiva implica el establecimiento de la cultura organizacional que promueva valores y comportamientos alineados con la misión y visión organizacionales (Rojas *et al.*, 2020).

El control es la función de la gestión administrativa enfocado en monitorear y evaluar el progreso de los objetivos establecidos, abarcando la medición del desempeño, comparación de los resultados obtenidos con los estándares y objetivos planificados, y la implementación de acciones correctivas necesarias, de esta forma, el control efectivo asegura que la organización se mantenga en el camino correcto y se adapte a los cambios y transformaciones que puedan sucederse.

## **Principios y Funciones de la Gestión Administrativa**

La gestión administrativa se rige por un conjunto de principios fundamentales que guían las acciones y decisiones de los administradores de la organización, tales principios aseguran que la gestión sea efectiva, eficiente y alineada con los objetivos estratégicos de la entidad, entre los principios destacados destacan la planificación, organización, dirección y control, abordados como ciclo de gestión administrativa.

La planificación es clave en la gestión administrativa, implica definir los objetivos a corto, mediano y largo plazo, y establecer las estrategias y tácticas necesarias para alcanzarlos. González *et al.* (2020), señalan que, la planificación requiere un análisis profundo del entorno interno y externo de la organización, la identificación de oportunidades y amenazas, y la evaluación de recursos disponibles, procesos que permiten a la organización anticipar cambios y adaptarse proactivamente a las condiciones del mercado, asegurando que los esfuerzos estén alineados con la misión y visión institucional.

La organización es crucial en la gestión administrativa y, se refiere a la estructuración de la empresa de manera que se optimicen los recursos y faciliten las operaciones, lo cual implica la creación de la estructura organizativa objetiva en torno a la definición de roles y responsabilidades, así como también, a la asignación de recursos humanos y materiales (Saldaña *et al.*, 2020). La organización adecuadamente diseñada fomenta la eficiencia y colaboración, reduciendo redundancias y mejorando la comunicación interna, De igual forma posibilita la óptima gestión de períodos y facilita la delegación de tareas, aspectos esenciales para garantizar el adecuado funcionamiento organizacional.

La dirección, implica influir y motivar a los empleados para que realicen sus tareas de manera eficiente y efectiva, de esta forma, los líderes deben ser capaces de comunicarse claramente, establecer metas alcanzables, y proporcionar el apoyo necesario para que los colaboradores alcancen los objetivos organizacionales. La dirección incluye la toma de decisiones, resolución de conflictos, y creación del ambiente de trabajo positivo que fomente la innovación y desarrollo profesional, de esta forma, el liderazgo efectivo es fundamental para mantener el compromiso y alineación de los colaboradores con el cumplimiento de los objetivos estratégicos organizacionales (Meléndez & Bardales, 2020).

El control se refiere al proceso de monitoreo y evaluación del desempeño organizacional, este implica establecer estándares de desempeño, medir los resultados

obtenidos, comparar los resultados con los objetivos planificados y tomar acciones correctivas cuando sea necesario, la función asegura que la organización mantenga sus acciones en concordancia con los objetivos empresariales propuestos así como un uso estratégico de los recursos económicos, materiales, y humanos, dispuestos para dichas actividades. El control permite la identificación de áreas de mejora e implementación de cambios necesarios para optimizar las operaciones y alcanzar los objetivos estratégicos proyectados a corto, mediano, y largo plazo.

### **Herramientas y Técnicas de Gestión Administrativa**

Las herramientas y procesos de gestión son esenciales para que las organizaciones gestionen sus operaciones de forma eficaz, estas herramientas ayudan a planificar, administrar, controlar y administrar recursos y permiten a los gerentes optimizar las operaciones y lograr objetivos estratégicos. Entre las herramientas y métodos más comunes en la gestión se encuentran el análisis FODA, la gestión de proyectos (MBO), la gestión equilibrada de proyectos, la reingeniería de procesos y el análisis de costes.

Masaquiza *et al.* (2020), destaca que, el análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) es una técnica fundamental en la planificación estratégica, permitiendo a las organizaciones identificar las fortalezas y debilidades internas, así como las oportunidades y amenazas externas. Al entender estos factores, los administradores pueden desarrollar estrategias que potencien las fortalezas y oportunidades, mientras minimizan las debilidades y amenazas. El FODA es una herramienta que se pueden aplicar a diferentes niveles organizacionales, desde la evaluación general hasta proyectos específicos.

La gestión por objetivos (MBO) es la técnica dirigida a la definición clara de metas y objetivos a todos los niveles de la organización, la misma fue desarrollada por Peter Drucker, siendo la técnica que aboca a que los administradores y empleados trabajen coordinadamente para establecer objetivos específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con un tiempo definido (SMART). La gestión por objetivos promueve la alineación de los esfuerzos individuales con los objetivos organizacionales, mejorando así la motivación y rendimiento, es de tomar en cuenta que, el proceso de revisión y retroalimentación regular es clave en la gestión por objetivos, asegurando que se realicen los ajustes necesarios para alcanzar las metas establecidas.

El cuadro de mando integral, ideado por Robert Kaplan y David Norton, es una

herramienta de gestión estratégica que proporciona una visión equilibrada del rendimiento organizacional. “Este enfoque abarca cuatro perspectivas fundamentales: la financiera, la del cliente, los procesos internos, y el aprendizaje y crecimiento” (Ponce *et al.*, 2022). Lo más relevante es que permite a los líderes medir y gestionar el desempeño organizacional a través de una combinación de indicadores financieros y no financieros, Proporcionar una visión holística del progreso hacia los objetivos estratégicos, el cuadro de mando integral facilita la comunicación e implementación de estrategias dentro de la organización

La reingeniería de procesos es la técnica dirigida a la revisión y rediseño radical de los procesos empresariales para mejorar el rendimiento en términos de costo, calidad, servicio y velocidad, la reingeniería de procesos, popularizada por Michael Hammer y James Champy, implica analizar los procesos actuales, identificar ineficiencias, y rediseñarlos para eliminar pasos innecesarios y mejorar la eficacia (Soledispa *et al.*, 2022). La reingeniería de procesos conlleva a mejoras exponenciales para la productividad y competitividad organizacional, pero requiere de transformaciones en la cultura laboral y liderazgo firme para la implementación exitosa.

El análisis de costos se contempla como la técnica crítica en la gestión administrativa que involucra la identificación, clasificación y evaluación de los costos asociados con las operaciones de la organización, el análisis de costos posibilita que los administradores comprendan eficientemente la estructura de costos, identifiquen las áreas de reducción de costos y, por lo tanto, tomen decisiones financieras oportunas. Herramientas como el análisis de costos directos e indirectos, análisis de punto de equilibrio, y análisis de costo-beneficio son esenciales para garantizar la sostenibilidad financiera y eficiencia operativa organizacional.

### **Evaluación de la Eficiencia y Eficacia en la Gestión Administrativa**

Evaluar la eficacia y eficiencia de la organización es muy importante para asegurar las mejores prácticas en la organización y alcanzar los objetivos estratégicos considerados, la eficiencia se refiere a la capacidad de una organización para hacer el uso más eficiente de los fondos, activos y recursos humanos, reduciendo el desperdicio y maximizando las ganancias. Más bien, la eficacia se centra en la capacidad de la organización para alcanzar sus metas y objetivos, al evaluar es importante para medir el desempeño organizacional y guiar las decisiones hacia la mejora continua.

Para evaluar la eficiencia, las organizaciones utilizan indicadores y métricas que reflejan

el uso de recursos en relación con los resultados obtenidos, los indicadores incluyen el costo por unidad de producción, tiempo de ciclo de los procesos, e índice de utilización de recursos, de esta forma, el análisis detallado de los indicadores permite identificar áreas susceptibles a la reducción de costos, optimización en el uso de materiales, y mejorar de la productividad (Tapullima *et al.*, 2021). La implementación de sistemas de gestión de la calidad y mejora continua, como el método Kaizen o la metodología Six Sigma, contribuyen a incrementar exponencialmente la eficiencia organizacional mediante la reducción de variabilidad y eliminación de desperdicios.

La eficacia, se evalúa mediante la medición del grado en que se alcanzan los objetivos estratégicos y operacionales de la organización, lo cual implica el uso de indicadores clave de rendimiento (KPIs) alineados con las metas estratégicas, destacan entre los KPIs de eficacia la satisfacción del cliente, cumplimiento de plazos de entrega, y logro de objetivos de ventas o producción (Estrada, 2019). La eficacia se evalúa a través de la implementación de sistemas de gestión del desempeño, donde se establecen objetivos específicos para los colaboradores, y se realiza el seguimiento regular de su progreso, dicho enfoque permite realizar ajustes oportunos y asegurarse de que las actividades laborales desarrolladas por los colaboradores estén plenamente alineadas con los objetivos organizacionales generales.

La evaluación de la eficiencia y eficacia no puede ser abordada como un proceso estático, sino que requiere la revisión continua y ajustes en función de los cambios en el entorno interno y externo, las auditorías internas y externas juegan un rol crucial en el proceso, proporcionando la evaluación objetiva del desempeño organizacional y recomendando áreas de mejora. Las auditorías abarcan aspectos financieros, operativos, y de cumplimiento, asegurando que la organización sea eficiente y efectiva, y cumpla con las regulaciones y normas establecidas.

Mendivel *et al.* (2020), destacan que, con independencia de las auditorías, la implementación de sistemas de información gerencial (MIS) permite a los administradores monitorear en tiempo real la eficiencia y eficacia de las operaciones, los sistemas recopilan, procesan, y presentan datos de forma tal que, los administradores tomen decisiones informadas y basadas en evidencias sólidas. El uso de tecnologías avanzadas como el Big Data y la analítica predictiva han ganado relevancia, permitiendo a las organizaciones anticipar tendencias, identificar problemas potenciales, y realizar ajustes proactivos.

### **Modelo de gestión por resultados**

El modelo de gestión orientado a resultados se enfoca en el logro de objetivos definidos y mensurables, canalizando todas las actividades y recursos hacia la consecución de estos fines. Este enfoque exige una planificación estratégica meticulosa que establezca objetivos precisos, realice una asignación optimizada de recursos y detalle las acciones necesarias para alcanzarlos (Meléndez & Bardales, 2020). La planificación es esencial, ya que permite identificar prioridades y estructurar el trabajo de manera que se optimicen los esfuerzos y se maximicen los resultados.

Los recursos constituyen un componente crítico en el modelo de gestión por resultados. Es imprescindible una asignación adecuada de recursos humanos, financieros y materiales para asegurar la disponibilidad de lo necesario para ejecutar las actividades planificadas. La gestión de estos recursos debe ser realizada con eficiencia y eficacia, garantizando su uso óptimo y minimizando el desperdicio. Es fundamental disponer de herramientas apropiadas que faciliten el seguimiento y control de los procesos, permitiendo una supervisión continua del progreso hacia los objetivos establecidos.

En cuanto a los plazos, el modelo de gestión por resultados exige la definición de tiempos específicos para la realización de cada actividad, Establecer plazos claros y realistas es crucial para mantener el ritmo de trabajo y asegurar que las metas se alcancen dentro del periodo previsto (Saldaña *et al.*, 2020). La evaluación continua del desempeño es también un pilar de este modelo, ya que permite medir el grado de avance y determinar si se están cumpliendo los objetivos. La evaluación debe ser sistemática y basada en indicadores claros que reflejen el desempeño real de las actividades, este enfoque aumenta la rendición de cuentas y genera confianza en las instituciones, además, la revisión proporciona una herramienta importante para verificar la exactitud de la información reportada, las auditorías internas y externas garantizan el cumplimiento de las regulaciones y mantienen la integridad del sistema de gestión basado en productos.

### **Modelo de gestión por procesos**

El modelo de gestión por procesos se centra en identificar, analizar y mejorar continuamente los procesos internos de la organización, y proporciona una visión holística del desarrollo de las actividades y garantizar que cada proceso sea consistente con los objetivos estratégicos.(Rojas *et al.*, 2020). De esta manera, las organizaciones pueden optimizar sus

operaciones y aumentar la eficiencia y eficacia en el logro de sus objetivos, la gestión de procesos incluye un mapa detallado de cada actividad que le permite ver el flujo de trabajo de principio a fin de identificar cada paso y sus relaciones con otros procesos.

Determinar los recursos necesarios en cada etapa del proceso es un aspecto esencial de la gestión de procesos, que abarca no sólo los recursos humanos, sino también los materiales, tecnológicos y financieros, un entendimiento claro de estos recursos permite planificarlos y asignarlos de manera efectiva, evitando desperdicios y asegurando que cada paso del proceso tenga lo necesario para su exitosa ejecución.

El mapeo y análisis detallado del proceso le permite identificar ineficiencias y áreas de mejora, como actividades duplicadas o pasos que no agregan valor, o identificar pasos que podrían beneficiarse de la automatización. “Al abordar estas áreas, la organización puede realizar ajustes que optimicen el proceso, reduciendo así costos y mejorando la calidad de los resultados obtenidos” (Ponce *et al.*, 2022). La gestión de procesos crea una base sólida para una toma de decisiones más eficaz y eficiente, al comprender plenamente cómo se llevan a cabo las actividades y cómo se vinculan, los líderes organizacionales pueden tomar decisiones informadas que mejoren estos procesos.

Una ventaja principal de la gestión por procesos es la mejora en la coordinación y comunicación entre diferentes departamentos y áreas funcionales, al tener una visión clara de cómo se interrelacionan los procesos, se facilita la colaboración y se evitan los silos organizacionales, el enfoque promueve la estandarización de procedimientos, esencial para garantizar la calidad y consistencia de los resultados. La estandarización permite que los procesos sean replicables y que se minimicen los errores y variaciones (Cabrera *et al.*, 2021).

Además, la gestión por procesos facilita la implementación de tecnologías y herramientas que automatizan y optimizan las actividades, la digitalización de procesos puede llevar a una reducción significativa de costos y tiempos, además de mejorar la precisión y fiabilidad de las operaciones. La utilización de software de gestión de procesos permite un seguimiento en tiempo real y una mejor toma de decisiones basada en datos, el modelo de gestión por procesos es una estrategia integral que mejora la eficiencia operativa, fomenta la colaboración y asegura una mejora continua en la organización.

### **Modelo de las 7 S**

El Modelo de las 7 S, desarrollado por McKinsey & Company en la década de 1980, es una herramienta de análisis organizacional que postula que para que una organización sea efectiva, debe haber coherencia y alineación en siete áreas clave, divididas en dos categorías: elementos duros y blandos. Los elementos duros comprenden la estrategia, la estructura y los sistemas, mientras que los elementos blandos incluyen los valores compartidos, el estilo, las habilidades y el personal (Villalba *et al.*, 2020).

Según González *et al.* (2020), la estrategia es el plan que define como una organización busca alcanzar sus objetivos a largo plazo, abarcando las decisiones y acciones necesarias para posicionar a la empresa en el mercado y diferenciarse de la competencia. Una estrategia efectiva debe ser clara, bien comunicada y estar en sintonía con los demás elementos del modelo. La estructura se refiere a la manera en que la organización está organizada, incluyendo la jerarquía, los roles y responsabilidades, y los flujos de información.

Los sistemas son los procedimientos, procesos y rutinas que guían las actividades diarias de la organización, los sistemas incluyen tanto los procesos formales como los informales, y son importantes para implementación de la estrategia. Un buen diseño de sistemas asegura que las operaciones se realicen de manera eficiente y efectiva, y que los empleados tengan acceso a la información y los recursos necesarios para cumplir con sus tareas (Rojas *et al.*, 2020).

Los valores compartidos son los principios y creencias fundamentales comunes a toda la organización, los valores actúan como una guía para el comportamiento y la toma de decisiones de los empleados, son esenciales en la formación de la cultura organizacional. Los valores compartidos deben ser coherentes con la estrategia, la estructura y los otros elementos del modelo para garantizar una alineación completa.

El estilo se refiere al comportamiento de los líderes y la cultura de liderazgo dentro de la organización, un estilo de liderazgo efectivo puede motivar a los empleados, fomentar un ambiente de trabajo positivo y apoyar la implementación de la estrategia. El estilo de liderazgo debe ser consistente con los valores compartidos y adaptarse a la cultura de la organización para ser efectivo (Saldaña *et al.*, 2020).

Las habilidades son las aptitudes y competencias que posee la organización, las habilidades pueden abarcar conocimientos técnicos, habilidades de gestión y capacidades operativas. Es esencial que las habilidades de la organización estén alineadas con la estrategia y respalden a los objetivos a largo plazo. La identificación y desarrollo de habilidades claves es

crucial para conservar la competitividad y flexibilidad de la empresa (Meléndez & Bardales, 2020).

El término de "Personas" se refiere a los empleados dentro de la organización y la manera en que se gestionan, incluyendo procesos como la selección, formación, desarrollo y retención de talento. Una gestión de personal eficiente garantiza que la organización cuente con los individuos adecuados en los roles correctos, y que estos empleados estén motivados y alineados con los objetivos empresariales, es esencial reconocer al personal como un recurso valioso y gestionarlo en consecuencia (Meléndez & Bardales, 2020).

### ***2.2.5. Relación entre Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa***

La conexión entre el Liderazgo Transformacional y la Gestión Administrativa es clave para entender cómo las organizaciones mejoran su desempeño y alcanzan objetivos estratégicos. El Liderazgo Transformacional se caracteriza por la capacidad de inspirar y motivar a los empleados, desempeñando un papel crucial en la creación de una cultura organizacional que fomente la eficiencia, la innovación y la resiliencia (Tapullima *et al.*, 2021). Al integrar este tipo de liderazgo con la Gestión Administrativa, que se enfoca en la planificación, organización, dirección y control de recursos, se aumenta significativamente la efectividad organizacional.

El Liderazgo Transformacional incluye cuatro componentes esenciales: influencia idealizada, motivación inspiradora, estímulo intelectual y consideración individual, los cuales motivan a los empleados a alcanzar altos niveles de rendimiento y crean un ambiente de confianza y compromiso. “La aplicación de estos principios administrativos facilita un entorno donde los empleados se sienten empoderados para tomar la iniciativa y contribuir a la mejora continua de los procesos” (Ponce *et al.*, 2022).

El liderazgo idealizado se materializa en el ejemplo que se les aporta a los colaboradores, de esta forma, los líderes transformacionales se perciben como modelos a seguir ganando así, el respeto y admiración de los colaboradores. En el contexto de la gestión administrativa, los líderes establecen altos estándares éticos y de desempeño, lo que a su vez eleva las expectativas y moral de los colaboradores, este tipo de liderazgo crea la cultura organizacional en la que la integridad y excelencia operativa son prioritarias, lo que mejora la eficiencia y eficacia de la gestión organizacional.

La motivación inspiradora es un componente clave del liderazgo transformacional, permitiéndose que el líder comunique la visión clara y convincente del futuro, inspirando a los colaboradores a trabajar con entusiasmo hacia la materialización efectiva de los objetivos organizacionales propuestos. En la gestión administrativa, la visión se traduce en metas estratégicas bien definidas y el sentido compartido de propósito, de esta forma, los colaboradores motivados se perfilan más dispuestos a superar obstáculos y a colaborar en la implementación de mejoras en los procesos administrativos, lo que resulta en mayor eficiencia y efectividad (Chávez *et al.*, 2020).

La estimulación intelectual implica desafiar a los empleados a pensar de manera creativa y a cuestionar el statu quo, de ahí que, los líderes transformacionales fomenten el ambiente laboral que valora las ideas innovadoras y anima a los colaboradores a buscar soluciones proactivas a los problemas existentes. Queda de manifiesto que, la actitud es crítica en la gestión administrativa, donde la capacidad de innovar y optimizar los procesos deriva en mejoras significativas para la productividad y calidad del servicio. De esta forma, al promoverse la cultura de aprendizaje y mejora continua, los líderes transformacionales contribuyen a la gestión administrativa dinámica y resiliente.

Fasabi & Bardales (2020), afirman que, la consideración individualizada se centra en atender las necesidades y el desarrollo personal de cada empleado, los líderes transformacionales reconocen las diferencias individuales y proporcionan apoyo así, como mentoría personalizados, por lo que, en el ámbito de la gestión administrativa, la atención personalizada se traduce en programas de capacitación y desarrollo que mejoran las habilidades y competencias de los colaboradores, al invertir en el crecimiento personal y profesional del equipo, los líderes aumentan la satisfacción y retención del personal, y fortalecen la capacidad organizacional para gestionar los recursos eficiente y efectivamente.

### **Integración del Liderazgo Transformacional en la Gestión Administrativa**

La integración del liderazgo transformacional en la gestión administrativa se aborda como la estrategia capaz de revolucionar la forma en que las organizaciones operan y alcanzan sus objetivos, la integración implica la aplicación de los principios del liderazgo transformacional a los procesos administrativos, lo que facilita la gestión dinámica, innovadora, y orientada al cambio. Los líderes transformacionales gestionan los recursos eficientemente, e inspiran y empoderan a los colaboradores, fomentando la cultura de alta performance y mejora

continua (Soledispa *et al.*, 2022).

Para integrar el liderazgo transformacional en la gestión administrativa, es fundamental que los líderes adopten la visión clara y convincente que motive a los equipos, la visión debe ser comunicada de manera efectiva para que los miembros de la organización comprendan el papel que juegan en el logro de los objetivos estratégicos. Al inspirar a los empleados con la visión compartida, los líderes transformacionales alinean los esfuerzos individuales con las metas organizacionales, lo que incide positivamente en la cohesión y compromiso del equipo.

Riffo (2019), considera que, la integración del liderazgo transformacional requiere el enfoque en la estimulación intelectual, fomentándose el entorno laboral creativo e innovador, a través de la estimulación del pensamiento crítico de los colaboradores, el cuestionamiento de los métodos actuales, y promoción de ideas para mejorar los procesos administrativos. La integración del liderazgo transformacional optimiza la eficiencia operativa, y desarrolla la cultura de aprendizaje continuo y adaptabilidad, cruciales en el entorno empresarial en constante cambio.

La consideración individualizada es otro aspecto esencial del liderazgo transformacional que debe integrarse en la gestión administrativa, de esta forma, los líderes deben reconocer y atender las necesidades, así como aspiraciones individuales de los colaboradores, lo cual implica proporcionar oportunidades de desarrollo personal y profesional, tales como: programas de capacitación y mentoría, que mejoran las competencias de los colaboradores, e incrementen la satisfacción y retención de estos. Por lo que, al invertir en el desarrollo de los colaboradores, los líderes transformacionales construyen una base sólida para la gestión administrativa efectiva y sostenible.

La implementación de sistemas de retroalimentación continua es crucial para la integración exitosa del liderazgo transformacional en la gestión administrativa, la retroalimentación permiten a los líderes monitorear el desempeño, identificar áreas de mejora, así como proporcionar orientación y apoyo oportunos, de esta forma, la retroalimentación regular y constructiva permite a los colaboradores comprender las fortalezas y áreas de desarrollo, que se traduce en la mejora continua y contribución efectiva al cumplimiento pleno de los objetivos organizacionales propuestos (Rojas *et al.*, 2020).

Es importante que los líderes transformacionales promuevan la cultura de colaboración y trabajo en equipo, la gestión administrativa efectiva requiere de la coordinación y cooperación

entre diferentes departamentos y niveles jerárquicos, dado que, al fomentarse el ambiente de confianza y respeto mutuo, los líderes derriban barreras y facilitan la comunicación abierta y fluida, lo que resulta en la integración de los recursos y toma de decisiones eficientes.

Fasabi & Bardales (2020), señalan que, la integración del liderazgo transformacional en la gestión administrativa debe estar respaldada por el marco de políticas y prácticas organizacionales que refuercen los principios transformacionales, que abarcan la implementación de estructuras de recompensa y reconocimiento que incentiven el comportamiento alineado con los valores transformacionales, así como la creación de mecanismos para medir y evaluar el impacto de las prácticas en el desempeño organizacional.

### **Beneficios de la Sinergia entre Liderazgo y Gestión**

La sinergia entre liderazgo y Gestión administrativa produce numerosos beneficios que potencian el desempeño organizacional y aseguran un entorno laboral eficiente y efectivo, de igual forma debe destacarse la posibilidad de desarrollar mejoras en la toma de decisiones. El liderazgo transformacional integrado con la gestión administrativa sólida garantiza a los líderes la capacidad de inspirar a los colaboradores y fomentar el ambiente de colaboración y creatividad, lo cual resulta en decisiones informadas y estratégicas, dado que se consideran diversas perspectivas y se aprovecha el conocimiento colectivo.

González *et al.* (2020), consideran otro beneficio el aumento de la motivación y compromiso de los colaboradores, de esta forma, los líderes transformacionales poseen la capacidad de conectar emocionalmente con los colaboradores, transmitiendo la visión inspiradora y alineando los objetivos individuales con los objetivos organizacionales, la alineación motiva a los empleados a esforzarse más, e incrementa el sentido de pertenencia y compromiso con la organización, como resultado, los niveles de satisfacción laboral y retención de personal tienden a ser elevados.

La optimización de recursos se contempla como beneficio clave, la gestión administrativa efectiva, combinada con el liderazgo transformacional, asegura que los recursos sean utilizados óptimamente, de esta forma, los líderes que fomentan la innovación y mejora continua garantizan la identificación y eliminación de ineficiencias, lo que se traduce en eficiencia y eficacia en la utilización estratégica de los recursos materiales, humanos, y financieros, la optimización reduce costos, y mejora la productividad y calidad de los productos o servicios ofrecidos por la organización.

Cabrera *et al.* (2021), afirman que, la resiliencia empresarial se fortalece con la sinergia entre liderazgo y gestión, en el entorno empresarial dinámico, la habilidad de la organización para adaptarse rápidamente a los cambios del mercado es crucial. Los líderes transformacionales, con el enfoque innovador y la visión a largo plazo, preparan a la organización para enfrentar y gestionar los cambios proactivamente, la resiliencia asegura que la organización mantenga elevados niveles de competitividad y relevancia en un mercado en constante evolución.

La mejora en la comunicación interna es otro beneficio importante, los líderes transformacionales promueven la comunicación abierta y transparente, lo que facilita la mejor coordinación entre departamentos y niveles jerárquicos, la comunicación eficaz mejora la eficiencia operativa, y fortalece las relaciones laborales y trabajo en equipo. La comunicación clara y constante es esencial para alinear esfuerzos y asegurar que los colaboradores de la organización mantengan niveles óptimos de información y compromiso con los objetivos empresariales proyectados.

Mendoza & Moreira (2021), consideran que, la innovación y creatividad se ven altamente potenciadas, a través de líderes transformacionales que estimulan a los colaboradores a pensar sin atarse a convencionalidades y, a proyectar soluciones novedosas a los problemas existentes, la cultura de innovación impulsa el desarrollo de nuevos productos, servicios y procesos que aportan a la organización la ventaja competitiva. De esta forma, la creatividad y capacidad de innovación se convierten en pilares fundamentales para el crecimiento y éxito empresarial a largo plazo.

La sostenibilidad organizacional se ve mejorada, con la sinergia entre liderazgo y gestión dado que, se promueven prácticas eficientes, efectivas y sostenibles, de ahí que, los líderes transformacionales están comprometidos con la responsabilidad social y sostenibilidad, integrando valores en la cultura organizacional, lo cual mejora la reputación de la organización, y asegura la viabilidad a largo plazo al fomentar prácticas responsables y éticas.

### **Indicadores de Éxito y Medición del Impacto**

Al evaluar la efectividad de la sinergia entre liderazgo transformacional y gestión administrativa, es crucial establecer indicadores de éxito claros y métodos de medición del impacto, los indicadores permiten a las organizaciones monitorear su progreso, identificar áreas de mejora y asegurar que las estrategias implementadas se traduzcan en la materialización

efectiva de los resultados proyectados (Quispe *et al.*, 2020).

Uno de los indicadores de éxito más importantes es la satisfacción y compromiso de los empleados, de esta forma, la aplicación de encuestas regulares de clima laboral y entrevistas proporcionar información valiosa sobre el sentir de los empleados respecto al entorno laboral, relaciones con líderes, y motivación. Un aumento en la satisfacción y compromiso de los empleados indica que las prácticas de liderazgo y gestión poseen un impacto positivo.

Otro indicador crucial está dado por la productividad y eficiencia operativa, que se miden a través de métricas como la producción por horas trabajadas, reducción de tiempos de ciclo en los procesos administrativos, y disminución de errores o desperdicios. La implementación exitosa del liderazgo transformacional debería reflejarse en mejoras en los aspectos anteriormente abordados, evidenciándose mayor eficiencia y efectividad en las operaciones diarias.

La retención de talento es un indicador clave, esto refleja que los empleados se sienten valorados, satisfechos y comprometidos con la organización, lo que contribuye a su estabilidad y éxito a largo plazo. “Al retener a los mejores empleados, las organizaciones mantienen la continuidad operacional y evitan costos asociados con la contratación y formación de nuevo personal” (Saldaña *et al.*, 2020).

La calidad del servicio o producto ofrecido es otro aspecto clave a evaluar, indicadores como el número de quejas de clientes, satisfacción del cliente, y tasa de devoluciones pueden proporcionar una visión clara de la forma en la cual las mejoras en la gestión y liderazgo afectan la calidad. La disminución en las quejas e incremento de la satisfacción del cliente sugieren que las iniciativas de liderazgo transformacional contribuyen a la mejora de los estándares de calidad.

Los resultados financieros son indicadores esenciales para medir el impacto de las estrategias organizacionales, el crecimiento de los ingresos, rentabilidad, reducción de costos operativos, y retorno sobre la inversión (ROI) son métricas financieras que revelan el éxito de la integración del liderazgo transformacional en la gestión administrativa, de esta forma, las mejoras en las áreas indican que las prácticas implementadas optimizan los recursos, y generan valor económico (Mendoza & Moreira, 2021).

La innovación y mejora continua deben ser monitoreadas, las nuevas ideas

implementadas, mejoras en procesos y productos, y patentes o desarrollos registrados se revelan como indicadores del impacto del Liderazgo Transformacional en la capacidad de la organización para innovar. El aumento en las métricas sugiere que el entorno fomentado por los líderes transformacionales impulsa la cultura de creatividad y mejora constante.

La flexibilidad y capacidad para enfrentar cambios es otro factor crítico, la capacidad de la organización para adaptarse a cambios en el mercado, incorporando nuevas tecnologías y alterando los procesos operativos se evalúa a través de la rapidez y efectividad con la que se implementan los cambios estratégicos. Indicadores como el tiempo de adaptación a alteraciones en el entorno externo y la flexibilidad organizacional reflejan cómo el Liderazgo Transformacional fortalece a la organización para enfrentar y gestionar los cambios y transformaciones (Meléndez & Bardales, 2020).

La evaluación del impacto social y ambiental es relevante en la medición del éxito organizacional, la responsabilidad social corporativa, e iniciativas de sostenibilidad son evaluadas mediante indicadores como la reducción de la huella de carbono, el compromiso con la comunidad, y cumplimiento de estándares éticos y ambientales. El Liderazgo Transformacional efectivo promueva prácticas que benefician la organización, sociedad y medio ambiente.

#### ***2.2.6. Teorías que Sustentan la Investigación***

#### **Teorías y Modelos del Liderazgo Transformacional**

El Liderazgo Transformacional se basa en varias teorías y modelos que explican las estrategias a través de las cuales los líderes inspiran y motivan a los seguidores para alcanzar rendimientos excepcionales, uno de los modelos más influyentes a ser destacado es el de James MacGregor Burns, quien introdujo el concepto de Liderazgo Transformacional en su obra seminal de 1978. Soledispa *et al.* (2022), afirman que, Burns distinguió entre el Liderazgo Transaccional y el transformacional, señalando que, mientras el Liderazgo Transaccional se centra en intercambios y recompensas por desempeño, el Liderazgo Transformacional busca elevar la moral, motivación y desempeño de los seguidores mediante la creación de la visión compartida e inspiración hacia metas superiores.

Bernard M. Bass expandió las ideas de Burns, desarrollando el modelo multifactorial de liderazgo, que identifica cuatro componentes clave del Liderazgo Transformacional: la

influencia idealizada, inspiración motivacional, estimulación intelectual y consideración individualizada. Según Masaquiza *et al.* (2020), los líderes transformacionales son aquellos que van más allá de los intercambios transaccionales simples, fomentando el compromiso emocional y motivacional entre los seguidores, dicho modelo ha sido ampliamente utilizado en la investigación, así como también en la práctica para evaluar y desarrollar líderes transformacionales en diversos contextos organizacionales.

Otro enfoque teórico relevante es el de Kouzes y Posner, quienes identificaron cinco prácticas esenciales del Liderazgo Transformacional en su modelo de "The Leadership Challenge", prácticas que incluyen modelar el camino, inspirar la visión compartida, desafiar el proceso, y habilitar a los colaboradores en la toma de decisiones, de tal forma que, dicho enfoque subraya la importancia de los comportamientos y acciones específicas que los líderes deben adoptar para motivar e inspirar, promoviendo el ambiente de confianza y colaboración (Tapullima *et al.*, 2021).

El modelo de Bass y Avolio, conocido como el "Full Range Leadership Model", combina elementos del liderazgo transaccional y transformacional, sugiriendo que los líderes efectivos deben ser capaces de utilizar una amplia gama de comportamientos de liderazgo en función de las necesidades situacionales y de los seguidores, el modelo propone que los líderes transformacionales inspiren, motiven, y sean capaces de realizar los intercambios transaccionales necesarios para lograr el cumplimiento pleno de los objetivos organizacionales proyectados (Ponce *et al.*, 2022).

Ronald Heifetz contribuyó con la teoría del liderazgo adaptativo que, aunque no es exclusivamente transformacional, complementa el enfoque al enfatizar la capacidad de los líderes para movilizar a las personas y que afronten desafíos complejos y adaptativos, el autor argumenta que el liderazgo efectivo implica ayudar a los colaboradores a enfrentar y adaptarse a cambios significativos del entorno, desarrollando así, soluciones innovadoras y sostenibles (Sánchez & Mariño, 2021).

Los modelos y teorías proporcionan el marco robusto para comprender y aplicar el Liderazgo Transformacional en diversos contextos organizacionales, al integrar dichos enfoques, los líderes desarrollan las habilidades y estrategias necesarias para inspirar, motivar y guiar a los seguidores hacia el logro de metas y objetivos proyectados, promoviendo el cambio organizacional positivo y sostenible.

## **Teoría de las Relaciones Humanas**

La Teoría de las Relaciones Humanas, desarrollada principalmente por Elton Mayo y sus colaboradores durante las décadas de 1920 y 1930, surgió como una reacción a las limitaciones de la Teoría Clásica de la Administración, la teoría pone énfasis en el factor humano y las relaciones interpersonales dentro de las organizaciones, argumentando que los aspectos sociales y psicológicos tienen un impacto significativo en la productividad y el rendimiento laboral. Los estudios de Mayo, particularmente los famosos Experimentos de Hawthorne, revelaron que factores como la atención a los empleados y el ambiente de trabajo podían influir en la eficiencia y satisfacción de los trabajadores (Ponce *et al.*, 2022).

Uno de los hallazgos clave de los Experimentos de Hawthorne fue el "efecto Hawthorne", que describe cómo los trabajadores mejoran su desempeño simplemente porque saben que están siendo observados, el descubrimiento subrayó la importancia de la atención y el reconocimiento de los empleados por parte de los supervisores y la dirección. La idea central es que los trabajadores no son meras piezas de una máquina, sino individuos con necesidades sociales y psicológicas que deben ser consideradas para optimizar su desempeño.

Además, la teoría subraya la importancia de la motivación intrínseca. Según los teóricos de las relaciones humanas, factores como el reconocimiento, las oportunidades de crecimiento personal y profesional, y un sentido de logro pueden ser más efectivos para motivar a los empleados que las recompensas extrínsecas, como el salario y los beneficios, el enfoque en la motivación intrínseca ha influido en el desarrollo de prácticas de gestión que buscan crear un entorno de trabajo que satisfaga las necesidades psicológicas y emocionales de los empleados.

## **Teoría del Aprendizaje Organizacional**

La Teoría del Aprendizaje Organizacional, desarrollada por pensadores como Chris Argyris y Peter Senge, se centra en cómo las organizaciones adquieren, desarrollan y utilizan el conocimiento para mejorar continuamente y adaptarse a cambios en su entorno, la teoría sugiere que el aprendizaje no es solo una actividad individual, sino que también ocurre a nivel organizacional, afectando a toda la estructura y funcionamiento de la empresa. El objetivo es crear organizaciones que sean capaces de aprender de sus experiencias, innovar y evolucionar constantemente.

Uno de los conceptos clave en la Teoría del Aprendizaje Organizacional es el de

"aprendizaje de bucle simple" y "aprendizaje de bucle doble". El aprendizaje de bucle simple se refiere a la corrección de errores dentro de los marcos y normas existentes, mientras que el aprendizaje de bucle doble implica cuestionar y revisar los supuestos subyacentes y las políticas que guían el comportamiento organizacional. El aprendizaje de bucle doble es más profundo y transformador, ya que conduce a cambios fundamentales en la forma en que la organización opera (Rojas *et al.*, 2020).

El aprendizaje en equipo es esencial para las organizaciones que buscan escalar, ya que facilita que los miembros compartan sus conocimientos, habilidades y experiencias, generando sinergias que no serían posibles individualmente. Según Senge, este tipo de aprendizaje mejora la capacidad colectiva de la organización, promoviendo la innovación y adaptación continua. Promover un entorno en el que se valoren el diálogo y la colaboración es esencial para fomentar el aprendizaje organizacional.

### **3. PROPUESTA METODOLÓGICA**

#### **3.1. Enfoque de Investigación**

El enfoque cuantitativo se seleccionó debido a su capacidad para proporcionar resultados precisos y fiables a través del uso de métodos estadísticos. Este tipo de investigación permitió examinar la relación entre el Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa, caracterizado por la capacidad de inspirar y motivar a los empleados, y la eficiencia de la gestión administrativa en un GAD. A través del análisis de datos cuantitativos, se pueden identificar patrones y tendencias que podrían no ser evidentes mediante métodos cualitativos. (Hernández Sampieri et al., 2014).

#### **3.2. Diseño de Investigación**

Se optó por un diseño no experimental para esta investigación. Según Kerlinger y Lee (2002) en la investigación no experimental "no es posible manipular las variables ni asignar aleatoriamente a los participantes o tratamientos debido a la naturaleza de las variables, lo que imposibilita su manipulación". En este estudio, no se manipularon las variables Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa y los datos se recolectaron en un momento específico, clasificando así esta investigación como un diseño no experimental transaccional.

#### **3.3. Alcance de Investigación**

El enfoque de la investigación fue correlacional y descriptivo, ya que su propósito es "conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular" (Hernández Sampieri et al., 2014). Por lo tanto, este alcance es apropiado para examinar las variables de liderazgo transformacional y gestión administrativa.

#### **3.4. Población**

Para obtener nuestra población se realizó solicitudes a las 6 empresas públicas del cantón Pujilí donde únicamente como respuesta fue por parte del GAD de Zumbahua con un total de 20 empleados públicos. Esto asegurará que todas las subpoblaciones (directivos y empleados administrativos) estén adecuadamente representadas en la muestra.

### 3.5. Muestra

NOTA: Al ser una población pequeña de 67 empleados, se trabajó solo con 20 que fueron los asignados por el presidente del GAD Parroquial para llenar el cuestionario correspondiente. Por lo tanto, no se aplicó el proceso muestral.

### 3.6. Técnica de recolección de datos e instrumento

Para realizar la recolección de datos en esta investigación, se implementó una encuesta y un cuestionario como instrumento, desarrollado en el estudio: *“Examining Bass’s Transformational Leadership In Public Sector Executives: A Psychometric Properties Review”* (Hemsworth, Muterera, & Baregheh, 2013). Este instrumento ayuda a examinar la variable Liderazgo Transformacional a través de 5 dimensiones: *a) Idealized Influence (Attributes) b) Idealized Influence (Behaviours) c) Inspirational Motivation d) Intellectual Stimulation e) Individualized Consideration*. Considerando que cada dimensión tiene 4 ítems.

Para la variable Gestión Administrativa se aplicó un cuestionario propuesto en el estudio: *“Modelo de Gestión Administrativa”* (Tarrillo *et al*, 2022). Este instrumento analiza la variable de Gestión Administrativa, a través de tres modelos: a) Modelos de gestión de las 7S, que contiene 7 ítems para ser medidos b) Modelo de gestión por resultados, contiene 8 ítems c) Modelo de gestión por procesos, contiene 5 ítems. rojas

Tanto para la variable de Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa se utilizó la Escala de Likert: (1)Nunca, (2) Casi nunca, (3) algunas veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.

Además de tomar en cuenta datos sociodemográficos como: Género, Edad, Estado Civil, Etnia. ¿Cómo se considera usted?, Tiempo de servicio en el GAD, Experiencia Laboral, Nivel Educativo.

### 3.7. Análisis de confiabilidad del instrumento

Para evaluar la confiabilidad del cuestionario se utilizó el Coeficiente de Alpha de Cronbach. Este coeficiente, es indicativo de una confiabilidad excepcional. Según George y Mallery (2003), valores de Alfa de Cronbach superiores a 0.9 se consideran excelentes. Este alto nivel de confiabilidad respalda la validez del cuestionario utilizado en este estudio. La validación de ítems de investigaciones anteriores, como las de Hemsworth *et al.* (2013) y

Tarrillo et al. (2020), proporciona un fundamento sólido para la pertinencia y precisión del instrumento.

En el caso de la variable de Liderazgo Transformacional se alcanzó El Alfa de Cronbach de 0.963 para un cuestionario de 20 ítems indica una excelente consistencia interna en la medición del liderazgo transformacional. Esto respalda la fiabilidad del instrumento utilizado y sugiere que las escalas son adecuadas para evaluar de manera consistente y precisa los distintos aspectos del Liderazgo Transformacional en la población estudiada.

**Tabla 4**

*Alpha de Cronbach*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,963	20

Según la Tabla 3 nos indicó que en la variable de Gestión Administrativa alcanzo un Alfa de Cronbach de 0.983 indica un nivel extremadamente alto de consistencia interna entre los ítems del cuestionario utilizado para medir la Gestión Administrativa. Esto sugiere que los ítems están altamente correlacionados y miden de manera consistente.

**Tabla 5**

*Alpha de Cronbach Gestión Administrativa*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,983	20

### 3.8. Prueba de Validez

En la tabla 4, se puede apreciar la combinación de un alto valor KMO (0.885) y una significancia muy baja en la prueba de esfericidad de Bartlett (0.000) sugiere que los datos son altamente adecuados para un análisis factorial. Esto implica que las variables están suficientemente correlacionadas y que el análisis factorial proporcionará resultados significativos y útiles.

**Tabla 6***Validez de Liderazgo Transformacional*

<b>Prueba de KMO y Bartlett</b>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,885
	Aprox. Chi-cuadrado	74,212
Prueba de esfericidad de Bartlett	Gl	10
	Sig.	,000

En la Tabla 5, se identificó que la combinación de un valor KMO de 0.786 y una significancia extremadamente baja en la prueba de esfericidad de Bartlett (0.000) indica que los datos son bastante adecuados para un análisis factorial. Esto significa que las variables están suficientemente correlacionadas y que el análisis factorial producirá resultados significativos y valiosos.

**Tabla 7***Validez de Gestión Administrativa*

<b>Prueba de KMO y Bartlett</b>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,786
	Aprox. Chi-cuadrado	69,199
Prueba de esfericidad de Bartlett	Gl	3
	Sig.	,000

#### **4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS**

##### **4.1. Resultados de Información Sociodemográfica**

En la Tabla 6, se muestran los resultados de información sociodemográfica que arrojó el instrumento aplicado de los 20 encuestados. Los datos de género muestran una distribución equitativa entre 10 hombres con un porcentaje de 50%, como 10 mujeres con un porcentaje de 50%. Esta paridad de género es positiva y sugiere igualdad en la representación de ambos sexos en el grupo estudiado. Esto podría reflejar políticas de contratación igualitarias y un ambiente de trabajo inclusivo.

Entre los encuestados, 13 personas tienen entre 25 y 34 años, o el 65% de la muestra. Este grupo de edad generalmente se asocia con personas que se encuentran en una fase activa de desarrollo profesional, han completado sus estudios superiores y han adquirido experiencia en su carrera.

El 20% de los encuestados están 4 personas en el rango de 18 a 24 años. Este grupo puede incluir recién graduados o aquellos que están en los primeros años de su carrera

profesional. Su presencia sugiere que la organización está abierta a la contratación de personas jóvenes, posiblemente para inyectar nuevas ideas y energía en el equipo.

Sólo el 15% de los encuestados, o 3 personas, tienen entre 35 y 44 años. Este grupo, que tiende a estar más consolidado en sus carreras y asumir roles de mayor responsabilidad, esto puede reflejar factores como una menor retención de empleados en este grupo de edad o menos empleos para personas de este grupo de edad.

La mayoría de los encuestados son solteros 70% es decir 14 personas, esto podría correlacionarse con la predominancia de una población joven en el grupo, ya que las personas tienden a casarse a edades más avanzadas. Un 20% equivale a 4 personas, están casados, lo cual puede reflejar una estabilidad en su vida personal que podría influir positivamente en su desempeño laboral. Los porcentajes de divorciados es 1 persona, como también que conviven es 1 persona, son bajos 5% cada uno, indicando una baja incidencia de estas situaciones en el grupo.

La composición étnica es una gran mayoría del grupo 80% equivale 16 personas se identifica como indígena, lo que sugiere que la institución tiene una alta representación de esta etnia, esto puede ser indicativo de políticas de inclusión étnica y diversidad cultural. Los mestizos representan un 20%, es decir 4 personas, lo que también refleja una parte significativa de la población.

El tiempo de servicio de los encuestados en el GAD de Zumbahua es la mayoría de los encuestados 60%, es decir 12 personas tienen entre 1 y 3 años de servicio. Un 35%, que son 7 personas tienen menos de un año en el GAD, lo que podría indicar una alta tasa de nuevas contrataciones o rotación. Solo un 5% es decir 1 persona tiene entre 4 y 7 años, lo que sugiere una posible baja retención a largo plazo. Estos datos pueden ser relevantes para el análisis de políticas de retención y desarrollo profesional dentro del GAD.

La experiencia laboral de los encuestados es la gran mayoría 90%, equivale 18 personas tiene entre 1 y 3 años de experiencia laboral, lo que refuerza la idea de una fuerza laboral joven y relativamente nueva en sus carreras. Solo un 10%, es decir 2 personas tienen entre 4 y 6 años de experiencia, lo que puede implicar que pocos empleados permanecen en sus posiciones durante periodos más largos.

Una importante mayoría del 80%, o 16 personas, tiene título universitario, lo que indica un alto nivel de formación académica en el grupo. El 10%, o 2 personas, tiene educación secundaria y el 10%, o 2 personas, tiene licenciatura en tecnología. Este alto nivel de educación puede estar relacionado con los requisitos laborales y la importancia de la formación académica para realizar las tareas requeridas.

**Tabla 8**

*Información Sociodemográfica*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Género</b>	Hombre	10	50,0	50,0	50,0
	Mujer	10	50,0	50,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	
<b>Edad</b>	18-24 años	4	20,0	20,0	20,0
	25-34 años	13	65,0	65,0	85,0
	35-44 años	3	15,0	15,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	
<b>Estado Civil</b>	Soltero/a	14	70,0	70,0	70,0
	Casado/a	4	20,0	20,0	90,0
	Divorciado/a	1	5,0	5,0	95,0
	Conviviendo	1	5,0	5,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	
<b>Etnia</b>	Indígena	16	80,0	80,0	80,0
	Mestizo	4	20,0	20,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	
<b>Tiempo de Servicio en el GAD</b>	menos de 1 año	7	35,0	35,0	35,0
	1-3 años	12	60,0	60,0	95,0
	4-7 año	1	5,0	5,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	
<b>Experiencia Laboral</b>	1 año- 3 años	18	90,0	90,0	90,0
	4 años - 6 años	2	10,0	10,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	
<b>Nivel Educativo</b>	Bachiller	2	10,0	10,0	10,0
	Tecnólogo	2	10,0	10,0	20,0
	Título Universitario/Tercer Nivel (Licenciando, Ingeniero)	16	80,0	80,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

## 4.2. Resultado descriptivo y baremación obtenida de las variables

### 4.2.1. Liderazgo Transformacional

En la Tabla 9, muestra que el 75% de los líderes del GAD Parroquial de Zumbahua demuestran un nivel elevado de Liderazgo Transformacional, lo que implica que la mayoría está involucrada en prácticas de liderazgo que fomentan el desarrollo de la organización, la motivación del equipo y la innovación. Un 20% de los líderes se encuentran en un nivel medio, lo que sugiere que, aunque poseen características transformacionales, estas no están completamente desarrolladas o no se aplican de manera constante. El 5% restante, en el nivel bajo, indica que algunos líderes no están implementando un liderazgo transformacional efectivo, lo que podría tener un impacto negativo en la Gestión Administrativa.

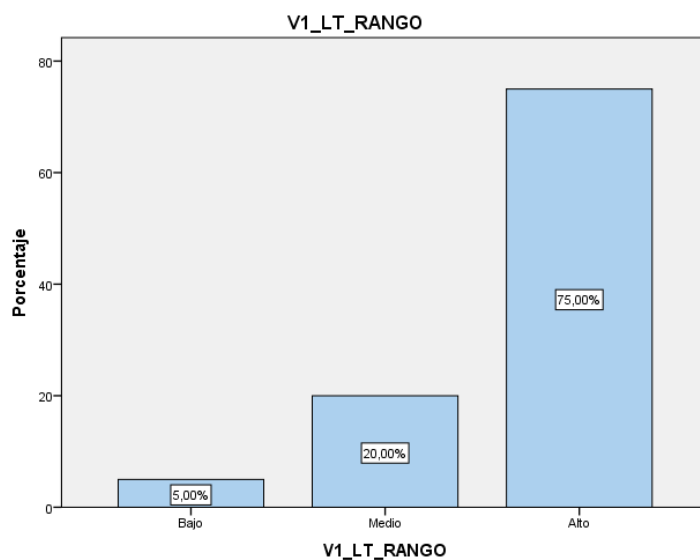
**Tabla 9**

*Baremación: Liderazgo Transformacional*

		V1_LT_RANGO			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Liderazgo Transformacional</b>	Bajo	1	5,0	5,0	5,0
	Medio	4	20,0	20,0	25,0
	Alto	15	75,0	75,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Figura 1**

*Baremación: Liderazgo Transformacional*



#### 4.2.2. Gestión Administrativa

La Tabla 10, que analiza la Gestión Administrativa en el GAD Parroquial de Zumbahua revela que el 70% de los líderes se encuentran en un nivel alto, lo que sugiere que la mayoría aplica prácticas administrativas bien organizadas y efectivas, esenciales para el buen funcionamiento de la institución. Un 25% de los líderes se posicionan en un nivel medio, lo que indica que aún hay margen para mejorar en cuanto a la optimización de procesos administrativos y la toma de decisiones estratégicas. Por otro lado, un 5% de los líderes está en un nivel bajo, señalando áreas específicas de debilidad que podrían impactar negativamente el desempeño general del GAD. Aunque la tendencia general es positiva, es fundamental trabajar en el fortalecimiento de las habilidades administrativas de los líderes en niveles intermedios y bajos para asegurar una gestión eficiente.

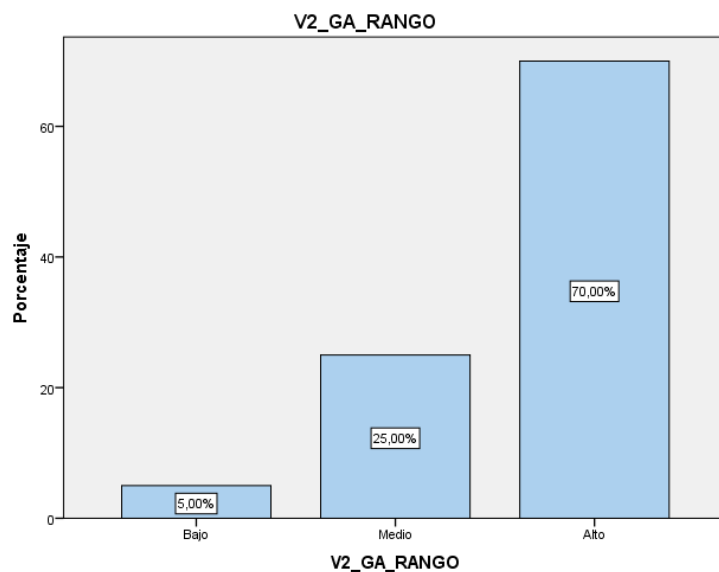
**Tabla10**

*Baremación: Gestión Administrativa*

		<b>V2_GA_RANGO</b>			
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Gestión Administrativa</b>	Bajo	1	5,0	5,0	5,0
	Medio	5	25,0	25,0	30,0
	Alto	14	70,0	70,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Figura 2**

*Baremación: Gestión Administrativa*



### 4.3. Resultados descriptivos y baremación de dimensiones de la variable Liderazgo Transformacional

#### 4.3.1. Influencia Idealizada (atributos)

En la Tabla 11, se identificó un pequeño grupo de la muestra (15%) percibe una baja influencia idealizada en sus líderes. Estos líderes pueden no estar logrando generar el nivel de respeto y admiración necesarios para motivar y guiar eficazmente a sus equipos. El 40% de los encuestados percibe un nivel medio de influencia idealizada en sus líderes. Este es el segundo grupo más grande y sugiere que, aunque estos líderes tienen ciertas características que inspiran, aún hay espacio para mejorar en cuanto a la creación de una influencia más poderosa y efectiva. El 45% de los encuestados perciben una notable influencia idealizada por parte de sus líderes. Estos líderes son considerados como figuras inspiradoras y ejemplos a seguir, lo cual es importante para mantener la motivación y el compromiso de los empleados.

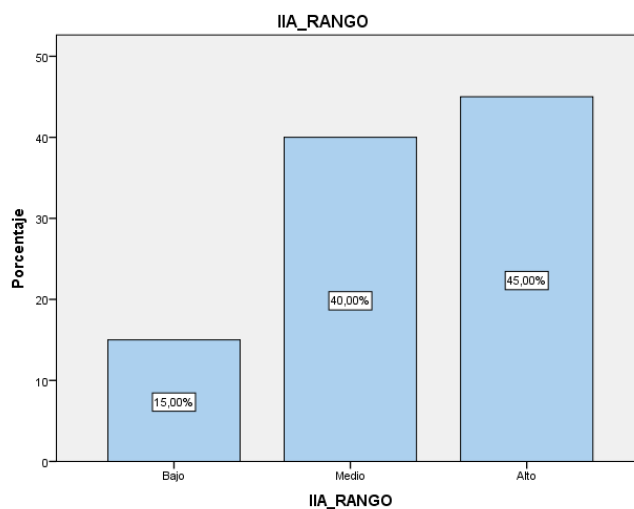
**Tabla 11**

*Baremación: Influencia Idealizada (atributos)*

IIA_RANGOS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Influencia Idealizada (atributos)</b>	Bajo	3	15,0	15,0	15,0
	Medio	8	40,0	40,0	55,0
	Alto	9	45,0	45,0	100,0
Total		20	100,0	100,0	

**Figura 3**

*Baremación: Influencia Idealizada (atributos)*



#### 4.3.2. Influencia Idealizada (comportamientos)

En la Tabla 12, se puede apreciar que la mayoría de las personas (65%) se encuentran en el nivel alto de influencia idealizada, lo que indica comportamientos inspiradores y motivadores, demostrando un liderazgo sólido y efectivo. Este grupo probablemente ejerce una influencia positiva significativa en su entorno, promoviendo confianza y respeto entre sus colegas. Un 30% de las personas se sitúan en el nivel medio de influencia idealizada, mostrando liderazgo efectivo con potencial de desarrollo. Aunque pequeño, el grupo con baja influencia idealizada (5%) podría beneficiarse de intervenciones específicas, como entrenamiento en habilidades de liderazgo y desarrollo personal. Mejorar sus capacidades podría tener un impacto positivo en su desempeño y en la cohesión del equipo.

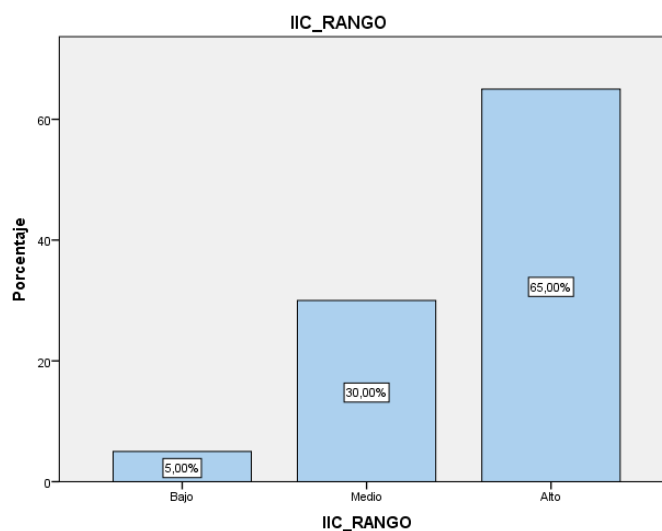
**Tabla 12**

*Bareación: Influencia Idealizada (comportamientos)*

		IIC_RANGO			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Influencia idealizada (comportamientos)</b>	Bajo	1	5,0	5,0	5,0
	Medio	6	30,0	30,0	35,0
	Alto	13	65,0	65,0	100,0
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Figura 4**

*Bareación: Influencia Idealizada (comportamientos)*



#### 4.3.3. Motivación Inspiradora

En la Tabla 13, se observa la alta proporción de individuos con nivel alto de motivación inspiradora (80%) indica una fuerte presencia de liderazgo que puede motivar y energizar al

equipo. Estos líderes son esenciales para mantener un alto nivel de moral y productividad dentro de la organización. Las personas en el nivel medio (10%) representan un grupo con potencial de crecimiento. Con el entrenamiento adecuado y oportunidades de desarrollo, pueden aumentar su capacidad de motivar e inspirar, elevando así el nivel general de motivación dentro del grupo. El 10% de personas en el nivel bajo de motivación inspiradora necesita atención especial. Programas de capacitación y desarrollo personal pueden ayudarles a mejorar sus habilidades motivacionales, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en la cohesión y el rendimiento del equipo.

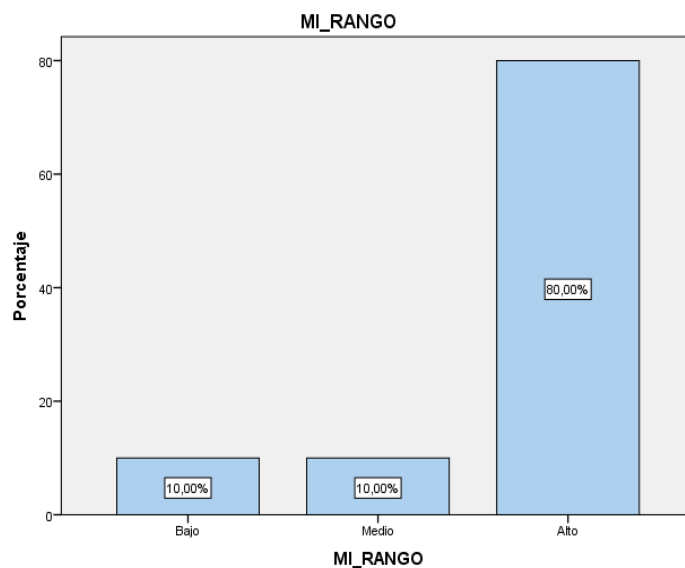
**Tabla 13**

*Baremación: Motivación Inspiradora*

MI_RANGO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Motivación inspiradora</b>	Bajo	2	10,0	10,0	10,0
	Medio	2	10,0	10,0	20,0
	Alto	16	80,0	80,0	100,0
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Figura 5**

*Baremación: Motivación Inspiradora*



#### 4.3.4. Estimulación intelectual

En la Tabla 14, se identificó una alta proporción de individuos con un nivel alto de estimulación intelectual (60%) indica que la organización está bien posicionada para la innovación y el desarrollo continuo. Estos líderes son esenciales para impulsar cambios positivos y mantener una ventaja competitiva en el mercado. Las personas en el nivel medio (35%) representan un grupo significativo con potencial para crecer y mejorar sus habilidades de pensamiento crítico y resolución de problemas. Con el entrenamiento adecuado y oportunidades de desarrollo, pueden elevarse al nivel alto, fortaleciendo aún más la capacidad de innovación de la organización. El 5% de personas en el nivel bajo de estimulación intelectual necesitan atención especial. Programas de capacitación y desarrollo personal pueden ayudarles a mejorar sus habilidades intelectuales, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en la cohesión y el rendimiento del equipo.

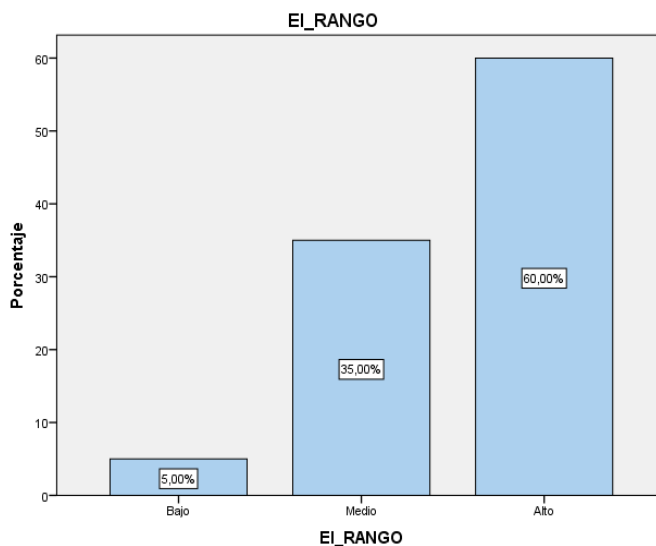
**Tabla 14**

*Baremación: Estimulación intelectual*

EI_RANGO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Estimulación intelectual</b>	Bajo	1	5,0	5,0	5,0
	Medio	7	35,0	35,0	40,0
	Alto	12	60,0	60,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Figura 6**

*Baremación: Estimulación intelectual*



#### 4.3.5. Consideración Individualizada

En la Tabla 15, se observó que la mayoría de las personas (55%) se encuentran en el nivel alto de consideración individualizada, mostrando atención especial a las necesidades individuales y ofreciendo apoyo personalizado. Esto es crucial para fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y de apoyo, donde los empleados se sienten valorados y comprendidos. Un 35% de las personas se sitúan en el nivel medio de consideración individualizada, demostrando buen nivel de atención, aunque con potencial de mejora. Solo el 10% tiene un nivel bajo de consideración individualizada, lo que indica una necesidad de desarrollo en esta área. Mejorar sus habilidades podría impactar positivamente en la cohesión y la moral del equipo.

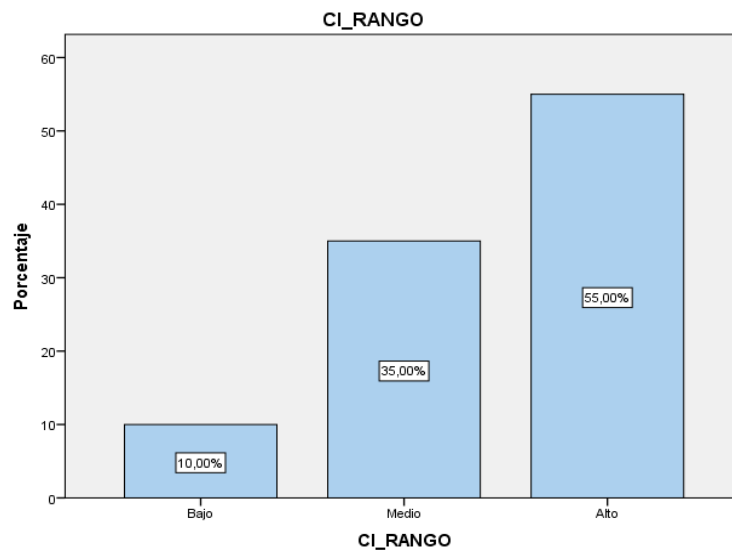
**Tabla 15**

*Baremación: Consideración Individualizada*

		CI_RANGO			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Consideración Individualizada</b>	Bajo	2	10,0	10,0	10,0
	Medio	7	35,0	35,0	45,0
	Alto	11	55,0	55,0	100,0
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Figura 7**

*Baremación: Consideración Individualizada*



#### 4.4. Resultados descriptivos y baremación de dimensiones de la variable Gestión Administrativa

##### 4.4.1. Modelo gestión de las 7S

En la Tabla 16, se muestran los resultados que la mayoría de las personas (65%) se encuentran en el nivel alto de los modelos de gestión de las 7S, lo que indica una sólida comprensión y aplicación de estos principios, esencial para la efectividad organizacional. Estas personas desempeñan un papel clave en la implementación de estrategias que alinean la estructura, sistemas y estilo de gestión, mejorando el rendimiento general de la organización. El 30% de las personas se encuentran en el nivel medio de los modelos de gestión 7S, lo que demuestra una buena, incluso menos desarrollada, comprensión y aplicación de los principios del modelo, este grupo tiene un fuerte potencial para mejorar sus habilidades de gestión. Sólo el 5% de las personas se encuentran en un nivel bajo, lo que demuestra dificultades para aplicar eficazmente los principios del modelo, lo que sugiere la necesidad de un desarrollo en este ámbito.

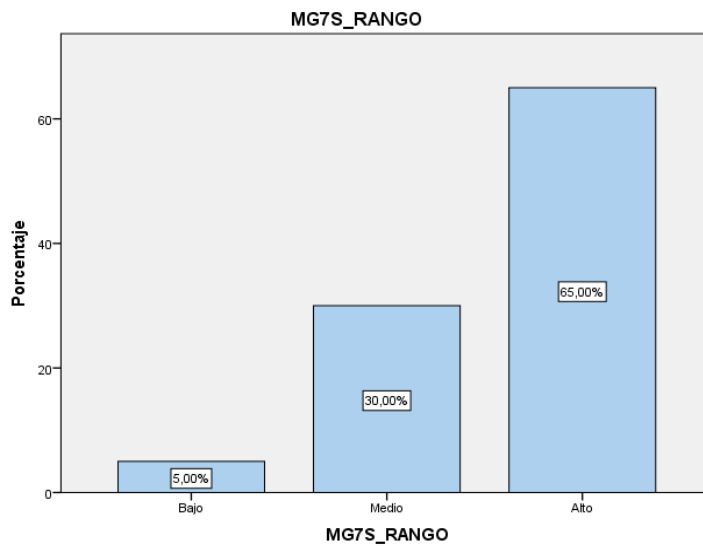
**Tabla 16**

*Baremación: Modelo gestión de las 7S*

MG7S_RANGO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Modelos de gestión de las 7S</b>	Bajo	1	5,0	5,0	5,0
	Medio	6	30,0	30,0	35,0
	Alto	13	65,0	65,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Figura 8**

*Baremación: Modelo gestión de las 7S*



#### 4.4.2. Modelo gestión por resultados

En la Tabla 17, la mayoría de las personas (60%) están en el nivel alto del modelo de gestión por resultados, lo que indica una sólida comprensión y efectiva aplicación de estos principios, cruciales para alcanzar los objetivos organizacionales. Estas personas probablemente juegan un papel clave en la implementación de estrategias orientadas a resultados, mejorando así el desempeño general de la organización. Un 35% de las personas se encuentra en el nivel medio, mostrando una buena comprensión y aplicación del modelo, aunque no tan desarrollada como el grupo de nivel alto. Este grupo tiene una base sólida con potencial para crecer y mejorar sus habilidades de gestión. Solo el 5% de las personas están en el nivel bajo, lo que sugiere dificultades para aplicar los principios del modelo de manera efectiva y una necesidad de desarrollo en esta área.

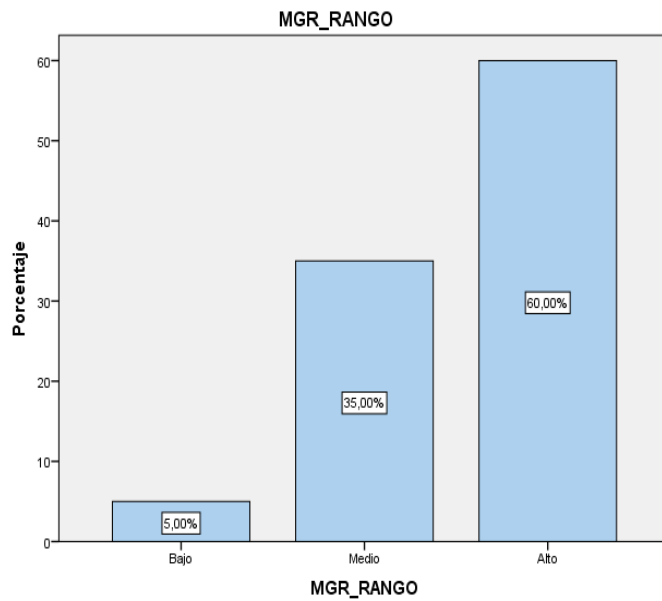
**Tabla 17**

*Baremación: Modelo gestión por resultados*

		<b>MGR_RANGO</b>			
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Modelo de gestión por resultados</b>	Bajo	1	5,0	5,0	5,0
	Medio	7	35,0	35,0	40,0
	Alto	12	60,0	60,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Figura 9**

*Baremación: Modelo gestión por resultados*



#### 4.4.3. Modelo gestión por procesos

En la Tabla 18, se muestra que el 60% de las personas muestran un alto nivel en el modelo de gestión por procesos, indicando una sólida comprensión y aplicación efectiva de los principios para optimizar los procesos organizacionales. Estos individuos desempeñan un papel crucial en mejorar la eficiencia y la calidad del producto o servicio final. En contraste, el 35% se encuentra en un nivel medio, con una comprensión adecuada, pero con potencial para mejorar hacia el nivel alto. Representan una base sólida con capacidad para desarrollar habilidades en la gestión de procesos. Solo el 5% muestra un nivel bajo en el modelo de gestión por procesos, lo que resalta la necesidad de desarrollo y apoyo en esta área para mejorar la implementación de principios y potenciar la eficiencia operativa. Mejorar estas habilidades no solo beneficiaría la organización en términos de rendimiento, sino que también fortalecería la cohesión y la capacidad de adaptación frente a los retos del entorno.

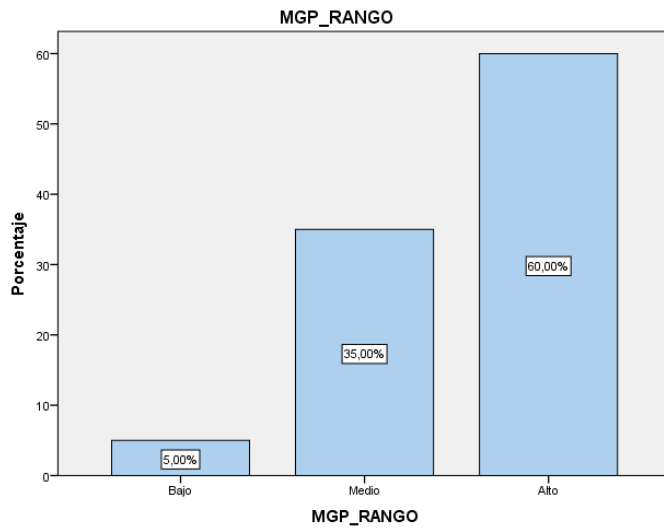
**Tabla 18**

*Baremación: Modelo gestión por procesos*

MGP_RANGO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Modelo de gestión por procesos</b>	Bajo	1	5,0	5,0	5,0
	Medio	7	35,0	35,0	40,0
	Alto	12	60,0	60,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Figura 10**

Baremación: *Modelo gestión por procesos*



#### 4.5. Prueba de hipótesis principal

En la presente investigación se formularon las siguientes hipótesis:

- H0: No existe relación entre Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa en el GAD Parroquial de Zumbahua.
- H1: Existe relación entre Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa en el GAD Parroquial de Zumbahua.

##### 4.5.1. Prueba de normalidad

El instrumento de medición a recogido información de 20 encuestados, motivo por el cual para su cálculo se utilizará el estadístico de Shapiro-Wilk.

En la Tabla 19, tras observar los datos y dado que la muestra es menor a 50 se tendrá en consideración la pruebas Shapiro-Wilk, así mismo se observa que las variables no siguen una distribución normal ya que p-valor es  $< (0,05)$  por lo que se empleara la prueba estadístico Rho de Spearman para medir la correlación de las variables.

**Tabla 19***Cálculo de normalidad*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Liderazgo Transformacional	,181	20	,087	,836	20	,003
Gestión Administrativa	,124	20	,200*	,874	20	,014

a. Corrección de significación de Lilliefors

#### 4.6. Correlación entre la variable de Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa

En la Tabla 20, se observa que se utilizó el estadístico Rho de Spearman, dado que se determinó que las variables no son paramétricas. El resultado mostró una significancia bilateral con un valor de 0.000, que es inferior al valor teórico esperado ( $p < 0.05$ ). Por lo tanto, no siguen una distribución normal, la cual establece que existe una relación positiva entre el Liderazgo Transformacional y la Gestión Administrativa en el GAD Parroquial de Zumbahua.

**Tabla 20***Correlaciones entre las variables Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa*

Correlaciones			
		Liderazgo Transformacional	Gestión Administrativa
<b>Liderazgo Transformacional</b>	Coefficiente de correlación	1,000	,828**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
<b>Gestión Administrativa</b>	Coefficiente de correlación	,828**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

\*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

#### 4.7. Correlación entre Liderazgo Transformacional y Modelos de Gestión de las 7S

##### 4.7.1. Correlación entre Liderazgo Transformacional y Modelos de Gestión de las 7S (Estrategia)

El análisis muestra una correlación positiva moderada ( $\rho=0.604$ ) entre el Liderazgo Transformacional y la planificación de estrategias innovadoras en la organización. Es decir, el Liderazgo Transformacional es efectivo está asociado con una mejor capacidad de la organización para planificar y ejecutar estrategias innovadoras, lo cual es crucial para su desempeño institucional en el GAD Parroquial de Zumbahua.

#### ***4.7.2. Correlación entre Liderazgo Transformación y Modelos de Gestión de las 7S (Estructura)***

La correlación de Spearman ( $r = 0.635$ ,  $p = 0.003$ ) indica una relación positiva y significativa entre el Liderazgo Transformacional y la asignación de responsabilidades según la estructura organizacional. Esto refleja que un Liderazgo Transformacional efectivo se asocia con una mejor asignación de responsabilidades dentro de la estructura organizacional en el GAD Parroquial de Zumbahua. La significancia ( $p < 0.01$ ) confirma que esta relación es estadísticamente significativa.

#### ***4.7.3. Correlación entre Liderazgo Transformacional y Modelo de Gestión de las 7S (Habilidades)***

La correlación de Spearman ( $r = 0.585$ ,  $p = 0.007$ ) muestra una relación positiva y significativa entre el Liderazgo Transformacional y el conocimiento de los factores necesarios para organizar y dirigir de manera holística y eficaz en la organización. Esto indica que un Liderazgo Transformacional sólido está asociado con una mayor capacidad para identificar y manejar integralmente los elementos clave en la organización. La significancia ( $p < 0.01$ ) asegura que esta relación es estadísticamente confiable.

#### ***4.7.4. Correlación entre Liderazgo Transformacional y Modelo de Gestión de las 7S (Valores compartidos)***

La correlación de Spearman ( $r = 0.660$ ,  $p = 0.002$ ) muestra una relación positiva y significativa entre el Liderazgo Transformacional y el conocimiento de la misión y la compartición de valores en la organización. Esto refleja que un Liderazgo Transformacional eficaz está vinculado con una mayor alineación y comprensión de la misión organizacional y sus valores por parte de sus miembros. La significancia ( $p < 0.01$ ) respalda la solidez estadística de esta relación.

#### ***4.7.5. Correlación entre Liderazgo Transformacional y Modelo de Gestión de las 7S (Sistemas)***

La correlación de Spearman ( $r = 0.665$ ,  $p = 0.001$ ) muestra una relación positiva y significativa entre el Liderazgo Transformacional y la existencia de procedimientos necesarios para todos los sistemas de funcionamiento institucional en la organización. Este hallazgo indica que un Liderazgo Transformacional está asociado con la implementación efectiva de procedimientos

clave dentro de la organización. La significancia ( $p < 0.01$ ) refuerza la validez estadística de esta relación.

#### 4.7.6. *Correlación entre Liderazgo Transformacional y Modelo de Gestión de las 7S (Estilo)*

La correlación de Spearman ( $r = 0.637$ ,  $p = 0.003$ ) indica una relación positiva y significativa entre el Liderazgo Transformacional y la práctica de un modelo de comportamiento y comunicación en la organización respecto a prioridades y compromiso. Esto señala que un Liderazgo Transformacional se asocia con la implementación de modelos efectivos de comportamiento y comunicación dentro de la organización. La significancia ( $p < 0.01$ ) respalda la solidez estadística de esta correlación.

#### 4.7.7. *Correlación entre Liderazgo Transformacional y Modelo de Gestión de las 7S (Personal)*

La correlación de Spearman ( $r = 0.690$ ,  $p = 0.001$ ) muestra una relación positiva y significativa entre el Liderazgo Transformacional y la orientación de los recursos humanos hacia la ejecución de la estrategia. Esto indica que un Liderazgo Transformacional está estrechamente relacionado con la alineación efectiva de los recursos humanos para cumplir con las estrategias organizacionales. La significancia ( $p < 0.01$ ) confirma la relevancia estadística de esta asociación.

**Tabla 21**

*Correlación entre Liderazgo Transformacional y Modelos de Gestión de las 7S*

		<b>Correlación</b>
<b>Modelos de Gestión de las 7S</b>		<b>Liderazgo Transformacional</b>
1.1.- La organización planifica estrategias innovadoras para ejecutar actividades institucionales.	Coefficiente de correlación	,604**
	Sig. (bilateral)	0,005
	N	20
1.2.- La organización asigna responsabilidades de acuerdo a la estructura organizacional.	Coefficiente de correlación	,635**
	Sig. (bilateral)	0,003
	N	20
1.3.- La organización conoce los factores necesarios para organizar y dirigir de manera holística y eficaz.	Coefficiente de correlación	,585**
	Sig. (bilateral)	0,007

	N	20
1.4.- La organización conoce la misión y comparten sus valores.	Coefficiente de correlación	,660**
	Sig. (bilateral)	0,002
	N	20
1.5.- La organización cuenta con procedimientos necesarios para todos los sistemas de funcionamiento institucional.	Coefficiente de correlación	,665**
	Sig. (bilateral)	0,001
	N	20
1.6.- La organización practica un modelo de comportamiento y comunicación respecto a prioridades y compromiso.	Coefficiente de correlación	,637**
	Sig. (bilateral)	0,003
	N	20
1.7.- La organización orienta los recursos humanos hacia la ejecución de la estrategia.	Coefficiente de correlación	,690**
	Sig. (bilateral)	0,001
	N	20

\*\*.- La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

#### 4.8. Discusión de Resultados

##### Discusión de resultados de datos sociodemográficos

La investigación sobre el Liderazgo Transformación y Gestión Administrativa en GAD Parroquial de Zumbahua ha arrojado luz en la variable de Liderazgo Transformacional.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se puede evidenciar, en la investigación "Gestión Administrativa e Interculturalidad en los Trabajadores de la Municipalidad Provincial El Dorado, San Martín – 2021" y "Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa en el GAD Parroquial de Zumbahua", se destacan varias similitudes y diferencias fundamentales que aportan una comprensión integral sobre la gestión administrativa y el liderazgo en contextos diversos.

Los datos sociodemográficos del estudio revelan una distribución equitativa de género (50% hombres y 50% mujeres) y una población mayoritariamente joven (65% de 25 a 34 años). El 70% de los encuestados es soltero, lo que podría facilitar su flexibilidad y compromiso con los objetivos organizacionales. La mayoría (80%) se identifica como indígena, reflejando la composición étnica de la región y su influencia en las dinámicas culturales del GAD.

Ambas investigaciones reconocen la importancia del liderazgo transformacional como una herramienta esencial para mejorar la gestión administrativa. En este sentido, se subraya la

capacidad del liderazgo transformacional para inspirar, motivar y promover un ambiente de trabajo colaborativo. Los líderes transformacionales son capaces de generar una visión compartida que fomenta el compromiso y la participación activa de los empleados. Además, ambos estudios identifican resistencias culturales y estructurales como barreras significativas para la implementación de nuevas estrategias de gestión y liderazgo, subrayando la necesidad de programas de formación y desarrollo continuo tanto para líderes como para empleados. La capacitación se considera crucial para enfrentar los desafíos organizacionales y promover un liderazgo transformacional efectivo, capaz de adaptarse a las diversas necesidades del personal y del entorno de trabajo.

Ambas investigaciones consideran los factores sociodemográficos como elementos clave que influyen en la dinámica organizacional y la implementación de estrategias de liderazgo. La diversidad de edad, género, experiencia y antecedentes culturales influye en cómo se perciben e implementan las iniciativas de liderazgo. Los estudios tienen como objetivo mejorar la eficiencia y eficacia de la gestión administrativa a través de estrategias de liderazgo adaptadas a las necesidades de los empleados, reconociendo que una gestión inclusiva y justa es esencial para el éxito organizacional.

Sin embargo, existen diferencias importantes entre los contextos y enfoques de estudio. En el municipio provincial de El Dorado, la mayoría de los empleados son hombres con amplia experiencia profesional y alta formación académica, lo que sugiere un enfoque de gestión más tradicional basado en la experiencia técnica. En cambio, en la parroquia GAD de Zumbahua predominan los jóvenes solteros, indígenas y universitarios con menos de tres años de experiencia. Esto implica que se necesitan más programas de tutoría y desarrollo profesional en Zumbahua para desarrollar habilidades y fomentar el liderazgo emergente.

### **Discusión de la variable de Liderazgo Transformacional**

La comparación entre "El Liderazgo Transformacional en las Organizaciones: Variables Mediadoras y Consecuencias a Largo Plazo (Hermosilla y otros, 2016)" y "Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa en el GAD Parroquial de Zumbahua" revela tanto similitudes como diferencias significativas en el tratamiento del Liderazgo Transformacional. Comparando estos puntos con la investigación del GAD Parroquial de Zumbahua, se puede ver que, aunque los principios del Liderazgo Transformacional son universales, su aplicación efectiva requiere una adaptación cuidadosa al contexto específico. En Zumbahua, las

dimensiones de Influencia Idealizada, Estimulación Intelectual y Consideración Individualizada, presentan desafíos particulares debido a las características sociodemográficas y culturales. Sin embargo, las mejores prácticas identificadas, proporcionan una guía valiosa para abordar estos desafíos y aprovechar las oportunidades para mejorar la gestión administrativa y el desarrollo organizacional en el GAD Parroquial de Zumbahua.

Ambas investigaciones, identifican las dimensiones fundamentales del Liderazgo Transformacional: Influencia Idealizada, Estimulación Intelectual, y Consideración Individualizada. Sin embargo, el primer documento incluye también la Motivación Inspiradora, mientras que el segundo se enfoca en las tres primeras debido a problemas específicos en Zumbahua, dadas sus propias características sociodemográficas y culturales el estudio en de los análisis, enfatiza la importancia de variables mediadoras como la cultura organizacional y el compromiso de los empleados, cruciales para la efectividad del Liderazgo Transformacional. En contraste, a la presente investigación, aborda estas dimensiones de variables de manera implícita, centrándose en los problemas contextuales de Zumbahua. Este enfoque resalta la importancia de un liderazgo que inspire, motive y promueva un ambiente colaborativo, crucial para el desarrollo organizacional en un entorno con características sociodemográficas particulares, como la juventud y diversidad cultural de su personal.

### **Discusión de la variable de Gestión Administrativa**

Al revisar los documentos "Validez de contenido de instrumento: Evaluación de la gestión administrativa municipal basado en organizaciones inteligentes (Tarrillo *et al* 2022)" y "Gestión administrativa en el GAD parroquial de Zumbahua," surgen diferencias clave que reflejan los enfoques y contextos específicos de cada estudio.

En la evaluación de la gestión administrativa municipal se utiliza una herramienta de medición basada en el modelo McKinsey 7-S, que abarca estrategia, estructura, sistemas, estilo, personal, habilidades y valores compartidos. Este enfoque integral permite una evaluación objetiva y cuantitativa, facilitando mejoras basadas en datos concretos y proporcionando una visión holística de la organización.

Por otro lado, la Gestión Administrativa en el GAD Parroquial de Zumbahua se centra en los aspectos prácticos y operativos de la gestión, con un énfasis notable en el Liderazgo Transformacional, además, pone énfasis en la implementación de modelos de gestión por resultados y por procesos para mejorar la eficiencia operativa.

Una diferencia importante entre los estudios radica en sus enfoques metodológicos y teóricos. La evaluación de la gestión administrativa municipal utiliza un enfoque estructurado y estandarizado basado en el modelo 7-S, mientras que el segundo estudio adopta un enfoque más flexible y adaptativo, adaptando las estrategias a las características socioculturales específicas de Zumbahua. Esta adaptabilidad es esencial para afrontar los desafíos especiales de una comunidad con un alto porcentaje de trabajadores jóvenes y locales.

La presente investigación, en el GAD de Zumbahua se centra en la implementación práctica de estrategias de gestión por procesos, destacando la importancia de estandarizar y optimizar procedimientos administrativos para mejorar la eficiencia y calidad del servicio, esto resalta la necesidad de políticas que promuevan la equidad e inclusión, adaptadas a las dinámicas culturales y sociodemográficas.

Respecto a las propuestas de mejora, la evaluación de la gestión administrativa municipal destaca la necesidad de establecer indicadores claros y medibles para evaluar la eficacia de la gestión, de acuerdo con el modelo de gestión por resultados. Esto implica un seguimiento continuo y una evaluación rigurosa para asegurar que se cumplan los objetivos y realizar los ajustes necesarios a la estrategia. La estandarización de procesos y el uso de tecnologías de gestión modernas también son cruciales para mejorar la eficiencia administrativa.

## 5. ESTRATEGIA

DIMENSIÓN	ESTRATEGIAS	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	ACCIONES	RESPONSABLE	PRESUPUESTO	RESPALDO NORMATIVO
<b>Influencia Idealizada</b>	Valores compartidos y estructura organizativa	Fortalecer los valores compartidos y estructura organizativa, promoviendo un liderazgo transformacional efectivo.	1. Talleres de liderazgo en ética y valores organizacionales.	1. Organizar talleres donde los líderes practiquen comportamientos que infundan orgullo en sus equipos, destacando la importancia de los valores compartidos en la estructura organizacional.	Presidente del GAD	\$70	Conforme a las normativas internas de capacitación y desarrollo profesional del GAD Parroquial de Zumbahua.
			1. Revisión de la estructura organizacional.	<b>1:</b> Realizar una revisión de la estructura organizacional para asegurar que está alineada con los valores y el bien del grupo, promoviendo un liderazgo transformacional efectivo. <b>2:</b> Realizar sesiones donde los líderes discutan y refuercen los valores organizacionales, asegurando que cada decisión esté alineada con esos valores.			
	Valores y ética	Mejorar los valores institucionales y la ética, fomentando un comportamiento organizacional ético y coherente con los valores compartidos.	2. Sesiones de comunicación de valores y ética.	<b>1:</b> Implementar talleres donde se enfatice la importancia de considerar las consecuencias éticas de las decisiones, fomentando un comportamiento organizacional ético y coherente con los valores compartidos.	Presidente del GAD	\$100	
			1. Talleres de ética en la toma de decisiones.			\$50	

<b>Motivación Inspiradora</b>	Socialización de objetivos institucionales	Realizar campañas de socialización sobre misión, visión institucional, fortaleciendo el compromiso de los empleados hacia la consecución de objetivos	2. Talleres de desarrollo de visión estratégica.	<b>2:</b> Organizar talleres donde los líderes articulen una visión optimista del futuro, conectando las metas estratégicas con las aspiraciones del equipo.	Presidente del GAD		Normativas de desarrollo intelectual y estimulación del pensamiento crítico del Ministerio del Trabajo.
			2. Campañas de comunicación motivacional.	<b>1:</b> Desarrollar campañas de comunicación interna que promuevan la visión y los objetivos estratégicos de manera entusiasta, fortaleciendo el compromiso de los empleados hacia el logro de la visión.	Presidente del GAD	\$90	
<b>Estimulación Intelectual</b>	Innovación y Creatividad	Implementar talleres de brainstorming y procesos creativos, mejorando las habilidades de los empleados y la eficiencia en la gestión administrativa.	1. Sesiones de brainstorming para la innovación.	<b>1:</b> Organizar sesiones de brainstorming donde se explore la búsqueda de diferentes perspectivas para resolver problemas administrativos, incentivando la innovación en los sistemas organizacionales.	Presidente del GAD	\$120	Conforme a las normativas de capacitación en comunicación interna y externa dentro de GAD Parroquial de Zumbahua.
			2. Talleres de resolución de problemas creativos.	<b>2:</b> Implementar talleres enfocados en la promoción de nuevas formas y enfoques para completar tareas, mejorando las habilidades de los empleados y la eficiencia en la gestión administrativa.	Presidente del GAD	\$80	

<b>Consideración Individualizada</b>	Desarrollo de habilidades y la gestión del personal	Desarrollar habilidades blandas y específicas en los trabajadores del GAD Parroquial de Zumbahua, fortaleciendo su compromiso y contribución al éxito organizacional.	1. Programas de desarrollo profesional individual.	<b>1:</b> Implementar programas de desarrollo profesional donde se dedique tiempo a enseñar y entrenar a los empleados, alineando sus habilidades con los objetivos estratégicos de la organización.	Presidente del GAD	\$90	Políticas internas de apoyo emocional y bienestar del Ministerio del Trabajo.
			2. Sesiones de coaching personalizado.	<b>2:</b> Realizar sesiones de coaching personalizado que aborden las necesidades y aspiraciones individuales de los empleados, fortaleciendo su compromiso y contribución al éxito organizacional.	Presidente del GAD	\$100	
<b>TOTAL</b>						<b>\$700</b>	

## 6. CONCLUSIONES

- La implementación de estrategias de Liderazgo Transformacional en el GAD Parroquial de Zumbahua se consideró una necesidad crítica para optimizar la Gestión Administrativa. Se concluye que este tipo de liderazgo, enfocado en la motivación, la innovación y la personalización del trato hacia los colaboradores, tiene el potencial de mejorar considerablemente la eficiencia y efectividad en los procesos administrativos, al fomentar un ambiente de trabajo más colaborativo y proactivo.
- El análisis teórico realizado sobre el Liderazgo Transformacional y la Gestión Administrativa ha permitido identificar una relación estrecha entre ambos conceptos. El Liderazgo Transformacional se presenta como un enfoque que no solo motiva a los empleados para alcanzar los objetivos organizacionales, sino que también favorece un entorno que promueve la mejora continua de los procesos administrativos.
- El análisis del nivel de Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa en los líderes del GAD Parroquial de Zumbahua revela una carencia en la implementación efectiva de los principios transformacionales. Esta deficiencia afecta negativamente la capacidad del GAD para adaptarse a los cambios y mejorar su gestión administrativa, lo que se traduce en un bajo rendimiento organizacional y en la insatisfacción del personal.
- Se ha identificado una correlación positiva entre el Liderazgo Transformacional y el Modelo de gestión de las 7s. Esta correlación indica que, al fortalecer el Liderazgo Transformacional, es posible desarrollar un conjunto de estrategias de gestión de talento humano que contribuyan a la optimización de la administración en el GAD Parroquial de Zumbahua, mejorando la satisfacción laboral y los resultados organizacionales.

## 7. RECOMENDACIONES

- Para mejorar la Gestión Administrativa del GAD Parroquial de Zumbahua mediante el Liderazgo Transformacional, se sugiere primero realizar un diagnóstico exhaustivo a través de entrevistas, encuestas y análisis de documentos. Con los resultados, se deben desarrollar programas de formación en competencias clave de liderazgo transformacional. Posteriormente, se debe implementar un plan de acción que combine técnicas de liderazgo con prácticas administrativas, estableciendo metas claras y un sistema de retroalimentación continua. Por último, es esencial fomentar una cultura organizacional orientada a la innovación, la colaboración y la mejora continua.
- Se recomienda realizar una exhaustiva revisión de fuentes bibliográficas sobre Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa, es esencial seleccionar teorías y modelos que hayan demostrado ser efectivos en contextos similares al del Gobiernos Autónomos Descentralizados. En este análisis, debes definir claramente los conceptos clave y sus interrelaciones, además, incluir una comparación con otros modelos de liderazgo ayudará a resaltar las ventajas y desventajas del liderazgo transformacional, proporcionando una base teórica robusta para tu investigación.
- Para evaluar el nivel de liderazgo transformacional y gestión administrativa en el GAD Parroquial Zumbahua, se recomienda diseñar e implementar herramientas de medición adecuadas, como encuestas o cuestionarios basados en escalas validadas internacionalmente, como el Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ). Después de recopilar los datos, realizar un análisis integral para determinar el nivel actual de liderazgo y gestión administrativa, identificar áreas de mejora y evaluar las brechas entre el nivel actual y el nivel deseado. Este análisis ayudará a comprender el impacto de estas brechas en la eficiencia y eficacia de la gestión administrativa.
- Se recomienda realizar un análisis estadístico que determine la relación entre las dimensiones del Liderazgo transformacional y los indicadores de los Modelos de Gestión. Utiliza herramientas de análisis como la correlación de Pearson o regresión múltiple para evaluar estas relaciones. Basado en los

resultados, desarrolla un conjunto de estrategias de gestión del talento humano que aborden las áreas de mejora identificadas.

## 8. BIBLIOGRAFÍA

- Aceituno, C., Silva, R., & Cruz, R. (2022). *Mitos y realidades de la investigación científica*. <https://dev.perucris.pe/handle/123456789/2901>
- Cabrera, S., Erazo, J., Narváez, I., & Rodríguez, R. (2021). El Control Interno en la Gestión Administrativa de las Unidades Desconcentradas del Ejecutivo. *CIENCIAMATRIA*, 7(12), 696-724.
- Cárdenas, G. S. V., & Borja, W. A. Y. (2024). Liderazgo transformacional y legitimidad: Caso de estudio en la carrera de Administración de Empresas de una universidad ecuatoriana. *Revista CEA*, 10(24).
- Castillo, D., Quispe, R., Espinoza, M., & Ramírez, R. (2021). La Gestión Administrativa en la Selección del Talento Humano. Un artículo de revisión de literatura. *Revista Iberoamericana de la Educación*. <https://doi.org/10.31876/ie.vi.114>
- Chávez, M., Castelo, Á., & Villacis, J. (2020). La gestión administrativa desde los procesos de las empresas agropecuarias en Ecuador. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*. ISSN : 2588-090X. *Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 5(18), 16-29. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v5i18.198>
- Condor, C., Armas, M., Gutierrez, M., Bardales, R., Corcino, F., & Huamanyauri, W. (2020). Gestión administrativa y calidad de servicio percibida por usuarios de una escuela de posgrado, Huánuco-Perú. *Gaceta Científica*, 6(2), Article 2. <https://doi.org/10.46794/gacien.6.2.787>
- Estrada, A. (2019). Control interno y gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Ocongate, 2017. *Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco*. <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/4558>
- Fasabi, J., & Bardales, J. (2020). Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión municipal. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1737-1753. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.189](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.189)
- Fernández, K., & Escobedo, J. (2020). Efectividad de la gestión administrativa en los gobiernos locales altoandinos, Luya, región Amazonas. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(3), Article 3. <https://doi.org/10.25127/rcsh.20203.649>

- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A., & Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37.
- Masaquiza, T., Palacios, A., & Moreno, K. (2020). Gestión Administrativa y ejecución presupuestaria de la Coordinación Zonal de Educación—Zona 3. *Revista Científica UISRAEL*, 7(3), 51-65. <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n3.2020.305>
- Meléndez, J., & Bardales, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.176](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176)
- Mendivel, R., Lavado, C., & Sánchez, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo. *Conrado*, 16(72), 262-268.
- Mendoza, V., & Moreira, J. (2021). Procesos de Gestión Administrativa, un recorrido desde su origen. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*. ISSN: 2588-090X . Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP), 6(3), 608-620. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i3.414>
- Ponce, D., Chancay, M., & Lopez, L. (2022). Gestión administrativa y su impacto en la calidad del servicio. *RECIMUNDO*, 6(suppl 1), Article suppl 1. [https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(suppl1\).junio.2022.120-131](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(suppl1).junio.2022.120-131)
- Quispe, A., Vásquez, E., Menacho, A., & Albitres, E. (2020). Gestión administrativa y planeamiento estratégico en la gestión de recursos financieros UGEL-04-2020. *CHID Journal*, 1(1), 271-282.
- Reza, M. H. (2019). *COMPONENTS OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP BEHAVIOR*. 5(3).
- Riffo, R. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. *Revista Scientific*, 4(Ed. Esp.), 153-172. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.9.153-172>
- Rojas, C., Hernandez, H., & Niebles, W. (2020). Gestión administrativa sustentable de los sistemas integrados de gestión en los servicios de salud. *Revista ESPACIOS*, 41(01). <https://www.revistaespacios.com/a20v41n01/20410106.html>

- Saldaña, C., Alvarado, G., & Rios, H. (2020). Calidad de gestión administrativa financiera en las municipalidades, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 613-634. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.104](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.104)
- Sánchez, M., & Mariño, S. (2021). Implementación de un repositorio para apoyo a la gestión administrativa. *Palabra clave*, 10(2), 130-130. <https://doi.org/10.24215/18539912e130>
- Saras, E. (2023). Técnicas e instrumentos de investigación en la actividad investigativa. *Revista Educación*, 21(21), 8-9.
- Soledispa, X., Pionce, J., & Sierra, M. (2022). La gestión administrativa, factor clave para la productividad y competitividad de las microempresas. *Dominio de las Ciencias*, 8(Extra 1), 280-294.
- Tapullima, E., Reategui, M., & Risco, E. (2021). Control interno y gestión administrativa de la municipalidad provincial de Picota. *Balance's*, 8(11), Article 11.
- Villalba, M., Romero, J., & Campi, H. (2020). Gestión administrativa, la sostenibilidad de las agrupaciones rurales en la provincia de los Ríos – Ecuador. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v33i1.2154>

## APÉNDICES

### Apéndices 1

*Instrumento de la Variable: Liderazgo Transformacional*

Items	Escala Likert				
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>Influencia Idealizada (atributos)</b>					
LTr_Ila_1 Infunde orgullo en los demás					
LTr_Ila_2 Va más allá del interés propio por el bien del grupo					
LTr_Ila_3 Actúa de manera que construye a los demás.					
LTr_Ila_4 Muestra una sensación de poder y confianza					
<b>Influencia idealizada (comportamientos)</b>					
LTr_Ilc_1 Habla sobre los valores y creencias más importantes					
LTr_Ilc_2 Especifica la importancia de tener un fuerte sentido de propósito					
LTr_Ilc_3 Considera las consecuencias morales y éticas de las decisiones					
LTr_Ilc_4 Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de misión.					
<b>Motivación inspiradora</b>					
LTr_MI_1 Habla con optimismo sobre el futuro.					
LTr_MI_2 Habla con entusiasmo sobre lo que hay que lograr .					
LTr_MI_3 Articula una visión convincente del futuro.					
LTr_MI_4 Expresa confianza en que se alcancen los objetivos .					
<b>Estimulación intelectual</b>					
LTr_EI_1 Reexamina los supuestos críticos para verificar su idoneidad .					
LTr_EI_2 Busca diferentes perspectivas a la hora de resolver problemas.					
LTr_EI_3 Hace que otros vean los problemas desde muchos ángulos diferentes.					
LTr_EI_4 Sugiere nuevas formas de ver como completar las tareas.					
<b>Consideración Individualizada</b>					
LTr_CI_1 Dedicar tiempo a enseñar y entrenar					
LTr_CI_2 Trata a los demás como individuos y no simplemente como miembros de un grupo					
LTr_CI_3 Considera que un individuo tiene necesidades, habilidades y aspiraciones diferentes a los demás					
LTr_CI_4 Ayuda a los otros a desarrollar sus fortalezas					

## Apéndice 2

### *Instrumento de la Variable: Gestión Administrativa*

N°	Dimensión/Items	5	4	3	2	1
<b>Modelos de gestión de las 7S</b>						
1	Planifica estrategias innovadoras para ejecutar actividades institucionales.					
2	Asigna responsabilidades de acuerdo a la estructura organizacional.					
3	Conoce los factores necesarios para organizar y dirigir de manera holística y eficaz.					
4	Conoce la misión y comparten sus valores.					
5	Cuenta con procedimientos necesarios para todos los sistemas de funcionamiento institucional.					
6	Practica un modelo de comportamiento y comunicación respecto a prioridades y compromiso.					
7	Orienta los recursos humanos hacia la ejecución de la estrategia.					
<b>Modelo de gestión por resultados</b>						
8	Realiza una planificación a largo plazo y en tiempos establecidos.					
9	Utiliza racionalmente los recursos destinados para cada actividad que se planifica.					
10	Conoce la gestión por resultados para administrar, gestionar y evaluar los recursos públicos.					
11	Utiliza las herramientas de la gestión por resultados para la transformación del estado.					
12	Realiza las actividades dentro de los plazos establecidos.					
13	Evalúa el impacto de los resultados de las actividades.					
14	Brinda información a la ciudadanía de manera permanente.					
15	Realiza auditoría del desempeño de cada una de las unidades orgánicas que conforman la institución.					
<b>Modelo de gestión por procesos</b>						
16	Conoce las normas ISO 9000 referidas a la gestión de calidad.					
17	Aplica la norma ISO 9001 en el proceso de gestión institucional en términos de eficiencia y calidad.					
18	Conoce los trámites y flujos administrativos internos para cumplir con los objetivos y actividades programadas.					
19	Conoce y practica los procesos de desarrollo de planear, hacer, verificar y actuar.					
20	Implanta y fortalece la cultura de la mejora continua institucional.					