



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

**“PERCEPCIÓN DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO QUE PREVALECEN
EN LOS DIRECTIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA
AMAZONÍA PERUANA, 2023”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN**

PRESENTADO POR:

FRIDA BEATRIZ GUEDES RUIZ

JACK ANTHONY RAMIREZ TAPAYURI

ASESOR:

Econ. JOSE CARLOS HERRERA YOUNG, Mag.

IQUITOS, PERÚ

2024

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNAP

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
FACEN
"COMITÉ CENTRAL DE GRADOS Y TÍTULOS"

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS N°017-CCGyT-FACEN-UNAP-2024

En la ciudad de Iquitos, a los 19 días del mes de enero del año 2024, a horas: 04:00 p.m. se dio inicio en el Auditorio de ésta Facultad la sustentación pública de la Tesis titulada: "PERCEPCIÓN DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO QUE PREVALECE EN LOS DIRECTIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONIA PERUANA, 2023", autorizado mediante Resolución Decanal N°0106-2024-FACEN-UNAP presentado por los Bachilleres en Ciencias Administrativas FRIDA BEATRIZ GUEDES RUIZ y JACK ANTHONY RAMIREZ TAPAYURI, para optar el Título Profesional de LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACION que otorga la UNAP de acuerdo a Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

El Jurado calificador y dictaminador está integrado por los siguientes profesionales:

Lic. Adm. CARLOS LEANDRO TUESTA CHUQUIPIONDO, Mag. (Presidente)
Lic. Adm. OMAR ALAIN SALDAÑA ACOSTA, Mag. (Miembro)
Lic. Adm. ISIS JANETH ROJAS SALAZAR, Mag. (Miembro)

Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: *Satisfactoriamente*...

El jurado después de las deliberaciones correspondientes, arribó a las siguientes conclusiones:
La Sustentación Pública y la Tesis han sido: *Aprobada* con la calificación *Buena* (de...).

Estando los Bachilleres aptos para obtener el Título Profesional de Licenciado (a) en Administración.

Siendo las *17:30* del 19 de enero del 2024, se dio por concluido el acto académico.


Lic. Adm. CARLOS LEANDRO TUESTA CHUQUIPIONDO, Mag.
Presidente


Lic. Adm. OMAR ALAIN SALDAÑA ACOSTA, Mag.
Miembro


Lic. Adm. ISIS JANETH ROJAS SALAZAR, Mag.
Miembro


Econ. JOSÉ CARLOS HERRERA YOUNG, Mag.
Asesor

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonia del Perú, rumbo a la acreditación

Calle Nanay N°352-356- Distrito de Iquitos – Maynas – Loreto
<http://www.unapiquitos.edu.pe> - e-mail: facen@unapiquitos.edu.pe
Teléfonos: #065-234364 /065-243644 - Decanatura: #065-224342 / 944670264



JURADO Y ASESOR

JURADO y ASESOR



Lic. Adm. CARLOS LEANDRO TUESTA CHUQUIPIONDO, Mag.

Presidente
CLAD- 10865




Lic. Adm. OMAR ALAIN SALDAÑA ACOSTA, Mag.

Miembro
CLAD-04187



Lic. Adm. ISIS JANETH ROJAS SALAZAR, Mag.

Miembro
CLAD- 16735



Econ. JOSÉ CARLOS HERRERA YOUNG, Mag.

Asesor
MATRICULA- 08857

RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**FACEN_TESIS_GUEDES RUIZ_RAMIREZ T
APAYURI.pdf**

AUTOR

GUEDES RUIZ / RAMIREZ TAPAYURI

RECUENTO DE PALABRAS

6893 Words

RECUENTO DE CARACTERES

37003 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

34 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

888.1KB

FECHA DE ENTREGA

Oct 30, 2023 1:32 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Oct 30, 2023 1:32 PM GMT-5

● 10% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 7% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 6% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

Resumen

DEDICATORIA

Me gustaría dedicar esta Tesis a toda nuestra familia.

A nuestras madres, Laura y susana por su sacrificio y entrega, esta carrera es más suya que nuestra, por su comprensión y ayuda en momentos malos y menos malos. nos han enseñado a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento. nos han dado todo lo que somos como persona, nuestros valores, nuestros principios, nuestra perseverancia y nuestro empeño, todo ello con una gran dosis de amor y sin pedir nunca nada a cambio.

A todos ellos, muchas gracias de todo corazón

AGRADECIMIENTO

A Dios, por cuidarnos y guiarnos siempre por el buen camino.

Al profesor, Sin usted y sus virtudes, su paciencia y constancia este trabajo no lo hubiésemos logrado tan fácil. Usted formó parte importante de esta historia con sus aportes profesionales que lo caracterizan.

Gracias por ser quienes son y por creer en nosotros

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
JURADO Y ASESOR	iii
RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	3
1.1. Antecedentes	3
1.2. Bases teóricas	4
1.3. Definición de términos básicos	7
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	8
2.1. Formulación de la Hipótesis	8
2.2. Variables y su operacionalización	8
CAPITULO III: METODOLOGÍA	15

3.1. Tipo y diseño	15
3.2. Diseño muestral	15
3.3. Procedimiento de recolección de datos	16
3.4. Procesamiento y análisis de datos	16
3.5. Aspecto ético	17
CAPITULO IV: RESULTADOS	18
CAPITULO V: DISCUSIÓN	30
CAPITULO VI: CONCLUSIONES	32
CAPITULO VII: RECOMENDACIONES	33
CAPITULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN	34
ANEXOS	
1. Matriz de consistencias	
2. Instrumentos de recolección de datos	
3. Consentimiento informado	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Directivos imponen disciplina	18
Tabla 2: Directivos con su trato logran que el personal sienta compromiso de realizar sus trabajos	19
Tabla 3: Los directores se comunican cada cierto tiempo con el personal	21
Tabla 4: Cuando surgen problemas dentro de la institución el director convoca a reunión	22
Tabla 5: Los directivos mantienen informado al colaborador sobre cualquier decisión que se pueda tomar	29
Tabla 6: Los directivos en cada reunión alientan al colaborador para realizar mejor sus trabajos	31
Tabla 7: Los directivos dan a conocer al colaborador sobre los objetivos y metas a realizar	32
Tabla 8: Cuando discuten temas de interés los directivos los toman en cuenta	34
Tabla 9: Los directivos se preocupan por los colaboradores	35
Tabla 10: Los directivos prefieren discutir los problemas que existe en la institución con el fin de buscar alternativas de solución	37
Tabla 11: La información que brindan los directivos es veraz	38
Tabla 12: El equipamiento que brindan los directivos de la institución brinda confianza del servicio que realizan	40
Tabla 13: Estilo de Liderazgo	41
Tabla 14: Tipos de Liderazgo	44

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Directivos imponen disciplina	18
Figura 2: Directivos con su trato logran que el personal sienta compromiso de realizar sus trabajos	20
Figura 3: Los directores se comunican cada cierto tiempo con el personal	21
Figura 4: Cuando surgen problemas dentro de la institución el director convoca a reunión	28
Figura 5: Los directivos mantienen informado al colaborador sobre cualquier decisión que se pueda tomar	29
Figura 6: Los directivos en cada reunión alientan al colaborador para realizar mejor sus trabajos	31
Figura 7: Los directivos dan a conocer al colaborador sobre los objetivos y metas a realizar	33
Figura 8: Cuando discuten temas de interés los directivos los toman en cuenta	34
Figura 9: Los directivos se preocupan por los colaboradores	36
Figura 10: Los directivos prefieren discutir los problemas que existe en la institución con el fin de buscar alternativas de solución	37
Figura 11: La información que brindan los directivos es veraz	39
Figura 12: El equipamiento que brindan los directivos de la institución brinda confianza del servicio que realiza	40
Figura 13: Tipos de Liderazgo	44

RESUMEN

El elemento fundamental de una organización es el liderazgo, que es especialmente importante en las organizaciones. Sin embargo, hay poca evidencia sobre los procesos y prácticas que forman los estilos de liderazgo. Esfuerzos para maximizar los resultados. El objetivo general de este estudio fue describir el tipo de liderazgo que existe entre los funcionarios de las unidades administrativas académicas de la UNAP. El estudio se realizó con base en un diseño exploratorio no experimental y métodos cuantitativos y se dividió en tres fases para cada estilo de liderazgo identificado según el propósito del trabajo. Se debe considerar con más detalle qué estilo es el mayoritario y la elección de los casos. El propósito de la segunda etapa fue conocer las variables del estilo de liderazgo del personal de la UNAP y redefinir el concepto de liderazgo democrático. La tercera fase buscó identificar y redefinir el estilo de liderazgo laissez-faire basado en las evaluaciones de los empleados.

Los resultados mostraron que predominan tres estilos de liderazgo en la administración académica, la cual está conformada por los gerentes y sus subordinados directos. Sin embargo, las respuestas de los participantes en las tres fases confirmaron las limitaciones del modelo teórico y sugirieron una definición más amplia de liderazgo que incluye elementos de otros estilos y que pueden variar según la situación.

Palabras clave: Liderazgo, competencias, directivas, organizaciones.

ABSTRACT

The fundamental element of an organization is leadership, which is especially important in organizations. However, there is little evidence about the processes and practices that shape leadership styles.

Efforts to maximize results. The general objective of this study was to describe the type of leadership that exists among the officials of the academic administrative units of the UNAP. The study was carried out based on a non-experimental exploratory design and quantitative methods and was divided into three phases for each leadership style identified according to the purpose of the work. It should be considered in more detail which style is the majority and the choice of cases. The purpose of the second stage was to know the variables of the leadership style of the UNAP staff and to redefine the concept of democratic leadership. The third phase sought to identify and redefine the laissez-faire leadership style based on employee evaluations.

The results showed that three leadership styles predominate in academic administration, which is made up of managers and their direct subordinates. However, participants' responses in all three phases confirmed the limitations of the theoretical model and suggested a broader definition of leadership that includes elements of other styles and that may vary depending on the situation.

Keywords: Leadership, competencies, directives, organizations.

INTRODUCCIÓN

El sistema de educación superior es claramente importante para brindar educación de calidad en el estado, lo que lo convierte en un sector importante de la estrategia y la política pública. Las universidades son instituciones especialmente relevantes en el ámbito académico, con un 54,7% de la población entre 15 y 29 años capaz de estudiar en 2018, de la cual un 37,7% obtuvo un título universitario. Universidades en base a los resultados de la Encuesta Nacional de Hogares.

La importancia y la complejidad que la sociedad otorga a las universidades es un desafío actual y futuro que debe ser abordado por la profesión y el sector educativo en general, o por el bienestar de la profesión si queremos seguir siendo una buena universidad. Líderes que se preocupan. Pueden proporcionar la mejor atención posible.

Conocer y saber cómo gestionan las instituciones puede ayudar a mejorar las prácticas del día a día y maximizar el bienestar tanto de los profesionales, el personal y los estudiantes. Sin embargo, faltan investigaciones sobre el liderazgo en el mundo académico. A nivel internacional, la literatura sobre liderazgo aplicado en las universidades ha llegado a un consenso sobre la necesidad de introducir estilos de liderazgo basados en la orientación de las personas, especialmente de los estudiantes. Por lo tanto, este esfuerzo enfatiza la necesidad de profundizar nuestro conocimiento del liderazgo mostrado por el personal de la UNAP, para identificar historias de éxito, por un lado, y, por el otro, identificar áreas de mejora donde se necesitan mayores esfuerzos. Para maximizar los resultados. resultado.

El objetivo general de este estudio es conocer los tipos de liderazgo del personal de la UNAP y redefinirlos identificando el tipo de liderazgo mayoritario dentro de la fuerza. Además, como segundo objetivo, este trabajo pretende identificar buenas prácticas de liderazgo en unidades basadas en los conocimientos y prácticas de los líderes democráticos.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

En 2015 se realizó un estudio de diseño descriptivo. La población de estudio estuvo compuesta por 55 personas que laboran dentro de la empresa. El método utilizado fue la encuesta, utilizándose como instrumentos cuestionarios y guías de entrevista. Este estudio encontró que la influencia del liderazgo supervisor promueve la motivación que posibilita un desempeño efectivo en los vendedores, lo que lleva a los vendedores a disfrutar de su trabajo sin exigencias ni atenciones continuas, concluimos que esto se refleja. (Avencer, 2015),

En 2020 se realizó un estudio descriptivo de método cuantitativo comparativo utilizando una versión abreviada del Cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ5x). Los resultados revelaron que el estilo de liderazgo transformacional fue el más reconocido, seguido del estilo de liderazgo transaccional y, por último, el laissez-faire. estilo de liderazgo. También se identificaron características clave encontradas en estos líderes. Son influencia idealizada, influencia idealizada en el comportamiento y motivación inspiradora. También se encontró que el género, la edad y la formación educativa del líder no tenían ningún efecto sobre las percepciones del líder. (Quispe & Sueros, 2020)

En el 2017 se realizó un estudio de investigación básica utilizando un diseño transversal no experimental. Su muestra estuvo compuesta por 30 personas a quienes se les aplicó el cuestionario

desarrollado. Los datos obtenidos se utilizaron para crear tablas y figuras estadísticas, las cuales fueron analizadas e interpretadas. El instrumento utilizado para medir las percepciones sobre los estilos de liderazgo de los directores fue un cuestionario de liderazgo multifactorial traducido y validado por Teem en escuelas primarias públicas. Luego de recolectar los datos y procesar la información recolectada, la principal conclusión fue que los directores adoptaron un estilo de liderazgo transformacional. (Carrera, 2017).

En el 2020 se realizó una investigación básica de nivel descriptivo y su diseño fue no experimental, es decir, transversal. Esta población estuvo conformada por 190 trabajadores y se aplicó el Test de Estilo de Liderazgo del Autor: Kurt Lewin. En esta prueba, se analizaron las calificaciones de estilo de liderazgo según las siguientes dimensiones: autocrático, democrático y laissez-faire. Se concluyó que la percepción que tiene el empleado sobre el estilo de liderazgo predominante en la organización se categoriza como estilo autoritario. (Amasifuen, 2020)

1.2. Bases teóricas

Estilos de Liderazgo

Concepto

Un proceso de interacción entre dos o más personas. Por lo general, involucra líderes que actúan como agentes de cambio y estructuran o reestructuran situaciones, percepciones y expectativas. El liderazgo ocurre cuando un miembro de un grupo cambia la motivación o las

habilidades de otros miembros del grupo. También sugiere un nuevo enfoque de los estilos de liderazgo. (Chiavenato, 2007).

(Bennis, 2007) El liderazgo consiste en desarrollar un sentido de misión, motivar a otros a participar en esa misión, construir estructuras sociales adaptativas para los seguidores, generar confianza y optimismo y animar a los demás. Lo definimos como la capacidad de las personas para fomentar el crecimiento. de líderes. y lograr resultados.

(Dalft, 2006), señala que el liderazgo es la interacción entre líderes y sus seguidores. Si ambas partes en esta relación tienen los mismos objetivos, los resultados obtenidos beneficiarán a ambas partes (p. 5).

Importancia del liderazgo

Las instituciones educativas son eficaces porque su gestión y sus prácticas educativas se guían por este camino. Al respecto, Raczynski (2007) afirma que los buenos líderes escolares favorecen y promueven un clima organizacional que apoye las actividades escolares. Planifican objetivos comunes e involucran a los docentes en la toma de decisiones para las actividades educativas. Esto es importante para el éxito de la escuela (p. 3).

Liderazgo en las organizaciones

En este sentido, los líderes inician un proceso de adaptación y complejidad que les permite responder con flexibilidad ante situaciones muchas veces desfavorables (Barbosa et al. 48).

Según (Kurt, et al. 2009) estos autores presentan tres estilos de liderazgo. **a. El liderazgo autocrático**

Asume total responsabilidad por las decisiones, inicia acciones y dirige, motiva y controla a sus subordinados. Las decisiones las toma principalmente el líder. Puede sentir que es el único competente y capaz de tomar decisiones importantes. Puede sentir que sus subordinados no tienen la capacidad de liderarse a sí mismos. O tal vez tenga otras razones. La respuesta que se espera de los subordinados es la obediencia y el cumplimiento de sus decisiones.

b. El liderazgo participativo (democrático)

Practicar el liderazgo a través del asesoramiento. Solicita las ideas y opiniones de sus subordinados en muchas decisiones que les afectan, en lugar de delegar el derecho de tomar decisiones finales o dar directrices específicas a sus subordinados. Si quiere ser un líder participativo eficaz, escuche a sus subordinados, considérellos seriamente y acepte sus contribuciones de la manera más realista posible.

c. el liderazgo liberal (Rienda suelta o Laissez – faire)

Delega la autoridad para tomar decisiones a sus subordinados. Espere que sus subordinados asuman la responsabilidad de su propia motivación, liderazgo y control. Aparte de establecer reglas mínimas, este estilo de liderazgo proporciona poco contacto o apoyo con los seguidores. Por supuesto, para que este enfoque produzca resultados finales satisfactorios, los subordinados deben estar altamente calificados y ser competentes.

1.3. Definición de términos básicos

Liderazgo:

Es “un proceso de influencia del líder y el seguidor para lograr las metas organizacionales a través del cambio” (Rodriguez & Judge, 2009)

Comunicación:

Se refiere al flujo de información que se presenta dentro de una organización a través de los diversos canales y redes que existen. A través de la comunicación, las relaciones se desarrollan y mantienen. Es la unidad social básica en cualquier organización. (Robbins, 1999).

Líder Autocrático:

Un estilo de liderazgo en el que hay un líder claro que dirige y gobierna el grupo que está bajo su mando. El poder, la fuerza y el gobierno residen en una sola persona: el líder (Sanchez, 2010)

Participativo:

Conduce a una gobernanza democrática abierta, participativa y sobresaliente (Quintero, 2012).

Colaboradores:

Personas que entienden de sus líderes la guía que deben seguir para alcanzar de manera eficiente y efectiva todas las metas trazadas por la organización (Calderon, 2006)

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Formulación de la Hipótesis

La presente investigación no requiere de hipótesis por ser una investigación descriptiva simple.

2.2. Variables y su operacionalización

➤ Variable

Estilo de liderazgo

➤ Definición conceptual

Estilo de liderazgo. proceso que involucra visión y pensamiento implícito de largo plazo, donde la transformación y el cambio para llegar a ser los mejores es esencial.

Operacionalización de la variable

Variable	Definición	Tipo por su naturaleza	Indicadores	Escala de medición	Categorías	Valores de las categorías	Medio de la verificación
V1: Liderazgo	Estilo de liderazgo. proceso que involucra visión y pensamiento implícito de largo plazo, donde la transformación y el cambio para llegar a ser los mejores es esencial.	Cuantitativa	Liderazgo autoritario	Ordinal	Nunca	(1)	Encuesta
			Liderazgo democrático		Casi nunca	(2)	
			Liderazgo laissez-faire	Casi siempre	(3)	Siempre	(4)

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño

Tipo de investigación

(Bernal, 2016) Los autores consideran que la investigación descriptiva es el proceso de presentar, transmitir, verificar, identificar y diagnosticar hechos, situaciones, características y características del objeto de estudio, y de perfilar o diseñar productos, modelos, prototipos, guías, etc. señalan que las hay, no dan explicaciones o explicaciones, sino razones de situaciones, hechos, fenómenos, etc. " De igual forma, este estudio es meramente descriptivo.

Diseño Muestral

Para los autores (Hernandez et al. 2006), la encuesta utilizada en el estudio no afectó las variables investigadas y sólo se analizó el problema observado, no fue experimental.

También es un estudio transversal porque la información se recopiló en un momento específico.

Esquema:

M - O

Dónde:

M = Muestra de estudio

O = Observaciones de la variable liderazgo

3.2. Diseño muestral

Población

(Hernandez, et al. 2014) nos dice que la población es el conjunto de todos los casos que corresponden al conjunto de edificios"

La población estará conformada por 69 directivos.

Muestra:

El tamaño de la muestra se determinará utilizando criterios de muestreo intencional no probabilístico por razones de acceso y disponibilidad. La muestra está formada por el 100% de la población.

3.3. Procedimiento de recolección de datos

"Una técnica es un conjunto de mecanismos, medios y sistemas con el fin de gestionar, recopilar, almacenar, procesar y transmitir datos". (Sabino, 1992)

En este estudio, realizamos un cuestionario para conocer las opiniones de la dirección.

Instrumento: Cuestionario

"Este es un proceso riguroso destinado a recopilar información de los encuestados basándose en varias características de las preguntas, garantizando un contexto psicológico y una redacción de las preguntas estandarizados, y garantizando la comparabilidad de las respuestas. Es un medio".

3.4. Procesamiento y análisis de datos

Una vez realizada la encuesta con toda la información obtenida, los datos serán procesados con el programa estadístico SPSS versión 25 para

Windows XP. Se realizará un análisis descriptivo de cada variable de estudio mediante tablas de frecuencia, porcentajes y gráficos. Por otro lado, en el análisis inferencial para comparar hipótesis de investigación, se utiliza el chi-cuadrado de Pearson, una prueba estadística no paramétrica para la distribución libre de variables categóricas, para probar variables categóricas aleatorias con un nivel de confianza del 95% y una significancia. nivel de $\alpha = 0,05$, la significancia es valor $p < 0,05$. 3.5.

3.5. Aspecto ético

Para Padovani & Clemente; para proteger a los seres humanos:

- Fueron tratados como seres autónomos.
- Se mantuvo total confidencialidad, se protegieron sus declaraciones como un beneficio para él y se respetaron los estándares de equidad basados en su experiencia, edad, limitaciones y habilidades.
- Utilizado en el consentimiento informado y la posibilidad de consentimiento informado para los participantes de la investigación.
- Se explicaron los fundamentos del estudio y el proceso de evaluación de las respuestas y los participantes aceptaron participar, constituyendo así un consentimiento válido.

CAPITULO IV: RESULTADOS

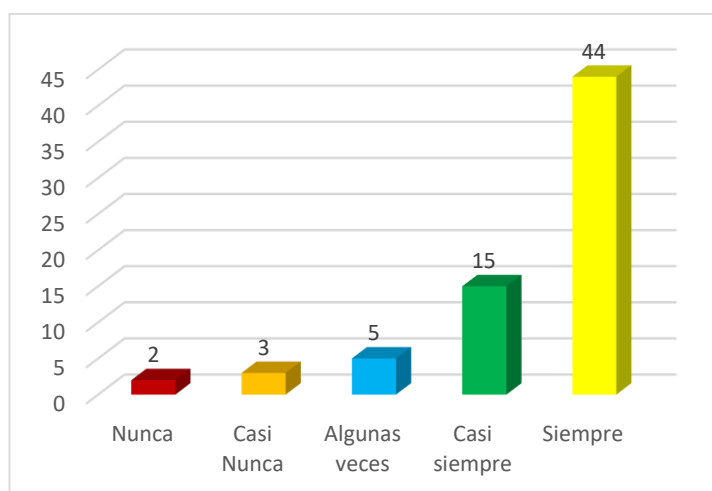
Liderazgo Autoritario

Tabla 1: Directivos imponen disciplina

	n	%
Nunca	2	3%
Casi Nunca	3	4%
Algunas veces	5	7%
Casi siempre	15	22%
Siempre	44	64%
Total	69	100%

Fuentes: Investigadores propios

Figura 1: Directivos imponen disciplina



Fuentes: Investigadores propios

En la Tabla 1 Directivos imponen disciplina se puede observar que el 4% de los trabajadores manifiestan que los directivos nunca imponen disciplina a los trabajadores y el 44% los directivos siempre imponen disciplina en las

unidades administrativas de la UNAP, esto se debe considerar sin violencia partiendo de disciplina punitiva que establece el castigo y la permisible exagerada. La dejadez y el autoritarismo son comportamientos causados por la monotonía.

En la universidad los directivos aplican disciplina sin violencia de tal manera que permite enseñar con responsabilidad enmarcado en un camino de autonomía.

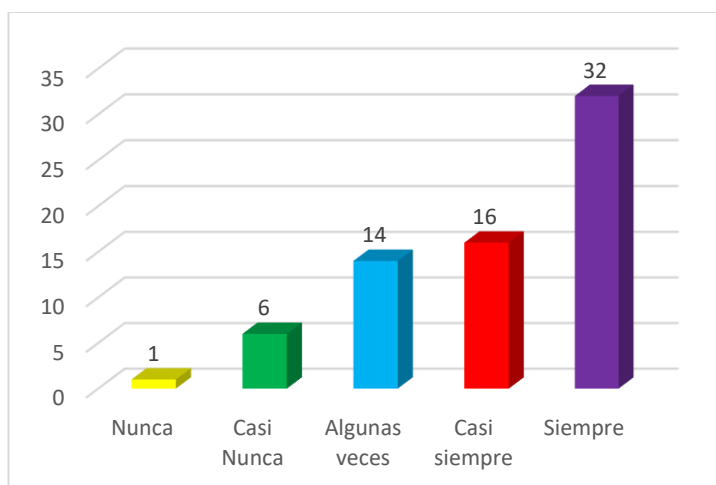
Para esto, debemos utilizar técnicas que no induzcan una reacción negativa y no perjudique la autoestima de las personas. Permitiendo, un desarrollo sano y feliz, en un ambiente de respeto entre jefe y subordinado desarrollando la autoestima.

Tabla 2: Directivos con su trato logran que el personal sienta compromiso de realizar sus trabajos

	n	%
Nunca	1	1%
Casi Nunca	6	9%
Algunas veces	14	20%
Casi siempre	16	23%
Siempre	32	46%
Total	69	100%

Fuentes: Investigadores propios

Figura 2: Directivos con su trato logran que el personal sienta compromiso de realizar sus trabajos



Fuentes: Investigadores propios

En la Tabla 2 Directivos con su trato logran que el personal sienta compromiso de realizar sus trabajos se puede observar que el 1% manifiesta que nunca los directivos con su trato logran que el personal sienta compromiso de realizar sus trabajos, el 20% de los directivos consiguen con su trato logran que el personal sienta compromiso de realizar sus trabajos y el 46% manifiestan que siempre los directivos con su trato logran que el personal sienta compromiso de realizar sus trabajos. El compromiso organizacional es la mejor forma de predecir el desempeño y contribución del colaborador, de tal manera que es un proceso perdurable en la institución y que produzca satisfacción en el cargo.

El compromiso laboral es un modelo que hace que los colaboradores se involucren en su trabajo de acuerdo a los objetivos de la universidad. Un colaborador comprometido es aquel que sienta mística laboral lo que reflejará

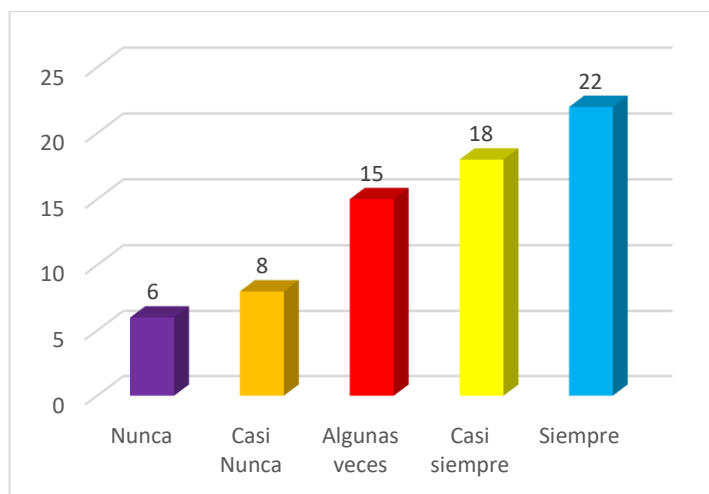
en el resultado de su trabajo lo que demostrará realizando un esfuerzo mayor a la hora de trabajar.

Tabla 3: Los directores se comunican cada cierto tiempo con el personal

	n	%
Nunca	6	9%
Casi Nunca	8	12%
Algunas veces	15	22%
Casi siempre	18	26%
Siempre	22	32%
Total	69	100%

Fuentes: Investigadores propio

Figura 3: Los directores se comunican cada cierto tiempo con el personal



En la Tabla 3 Los directores se comunican cada cierto tiempo con el personal se puede observar que el 9% de los trabajadores manifiesta que nunca los directores se comunican cada cierto tiempo con el personal el 22% de los trabajadores manifiesta que alguna vez los directores se comunican cada

cierto tiempo con el personal y el 32% los trabajadores manifiestan que siempre los directores se comunican cada cierto tiempo con el personal.

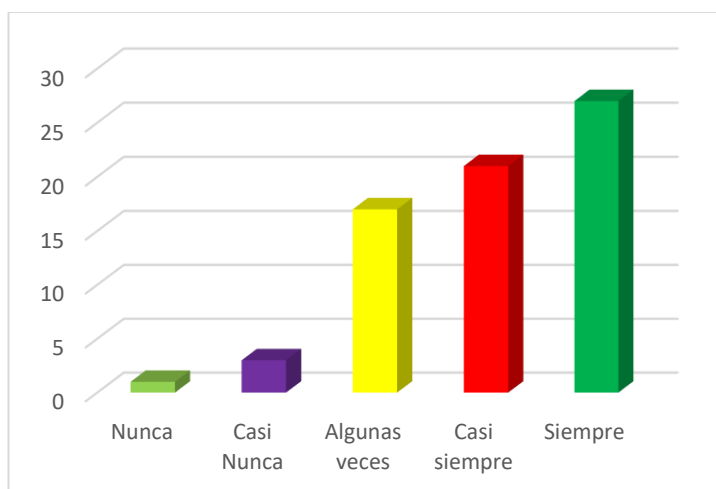
La comunicación permanente con los colaboradores permite desarrollar una capacidad efectiva en la comunicación del jefe con el subordinado desarrollando de esta manera un conversación atractiva, consistente y enfocada que desarrolla valor.

Tabla 4: Cuando surgen problemas dentro de la institución el director convoca a reunión

	n	%
Nunca	1	1%
Casi Nunca	3	4%
Algunas veces	17	25%
Casi siempre	21	30%
Siempre	27	39%
Total	69	100%

Fuentes: Investigadores propios

Figura 4: Cuando surgen problemas dentro de la institución el director convoca a reunión



Fuentes: Investigadores propios

En la Tabla 4 Los directivos mantienen informado al colaborador sobre cualquier decisión que se pueda tomar se observa que el 1% de los trabajadores manifiestan que nunca los directivos mantienen informado al colaborador sobre cualquier decisión que se pueda tomar, el 25% de los trabajadores manifiestan que alguna vez los directivos mantienen informado al colaborador sobre cualquier decisión que se pueda tomar y el 39% de los colaboradores manifiestan que siempre los directivos mantienen informado al colaborador sobre cualquier decisión que se pueda tomar

Para obtener información en ambos sentidos ósea desde el directivo al colaborador estas deben ser sobre gestión, necesariamente sobre la gestión estratégicas lo que conlleva a una comunicación entre otros departamentos y que permitirá el logro de los objetivos institucionales si consideramos que este tipo de comunicación al darse en la institución esto genera confianza y lealtad dentro de la institución.

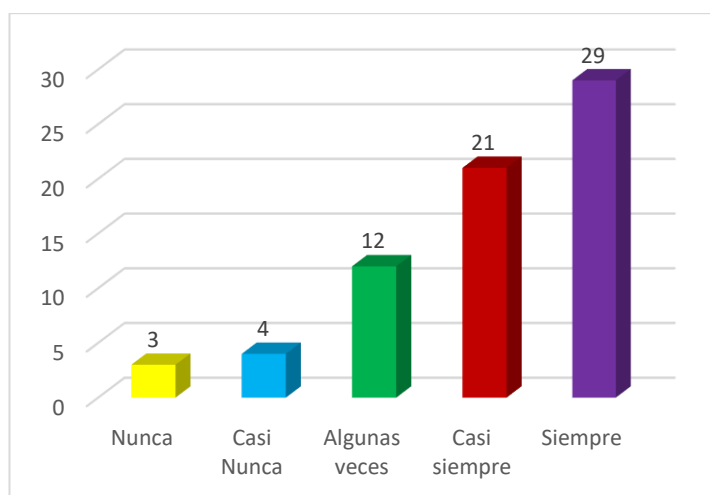
LIDERAZGO DEMOCRÁTICO

Tabla 5: Los directivos mantienen informado al colaborador sobre cualquier decisión que se pueda tomar

	n	%
Nunca	3	4%
Casi Nunca	4	6%
Algunas veces	12	17%
Casi siempre	21	30%
Siempre	29	42%
Total	69	100%

Fuentes: Investigadores propios

Figura 5: Los directivos mantienen informado al colaborador sobre cualquier decisión que se pueda tomar



Fuentes: Investigadores propios

En la Tabla 5 Los directivos mantienen informado al colaborador sobre cualquier decisión que se pueda tomar se observa que el 4% de los colaboradores manifiestan que nunca los directivos mantienen informado al colaborador sobre cualquier decisión que se pueda tomar, el 17% de los colaboradores manifiestan que los directivos mantienen algunas veces informado al colaborador sobre cualquier decisión que se pueda tomar y el 42% de los colaboradores manifiestan que siempre los directivos mantienen informado al colaborador sobre cualquier decisión que se pueda tomar.

El liderazgo puede intervenir positivamente en el comportamiento de los colaboradores, manteniéndolos abocados a mejorar su área laboral y cumpliendo con sus objetivos de su dependencia que, de no cumplirse pondrían en riesgo la estabilidad de la universidad.

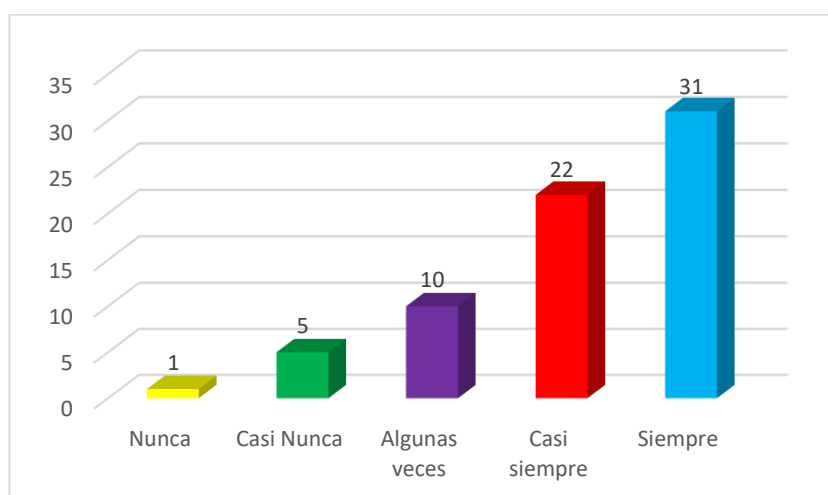
Considerando que alentar el buen desempeño y establecer mejores resultados en la institución para lograr los objetivos, esto se da por el trabajo en equipo y la empatía desarrollando el respeto al líder, fomentando un buen ambiente laboral, compañerismo y trabajo en equipo lo que es básico para alcanzar las metas propuestas, por lo que el líder debe centrar su trabajo en motivar para valorar los logros y el esfuerzo de los colaboradores, delegando trabajo en su equipo, haciendo reuniones permanentemente y estar siempre disponible para echar una mano

Tabla 6: Los directivos en cada reunión alientan al colaborador para realizar mejor sus trabajos

	n	%
Nunca	1	1%
Casi Nunca	5	7%
Algunas veces	10	14%
Casi siempre	22	32%
Siempre	31	45%
Total	69	100%

Fuentes: Investigadores propio

Figura 6: Los directivos en cada reunión alientan al colaborador para realizar mejor sus trabajos



Fuentes: Investigadores propios

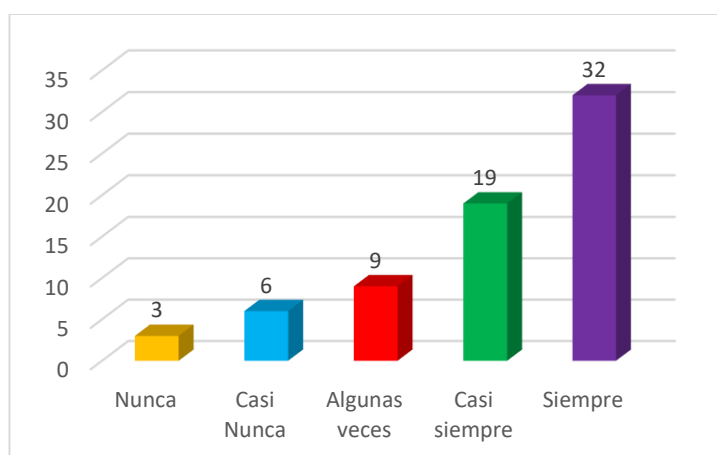
En la Tabla 6 Los directivos en cada reunión alientan al colaborador para realizar mejor sus trabajos se puede observar que el 1% de los colaboradores manifiestan que nunca los directivos alientan al colaborador a realizar su trabajo, el 14% de los colaboradores manifiestan que algunas veces los directivos en cada reunión alientan al colaborador para realizar mejor sus su trabajo y el 45% de los trabajadores manifiesta que siempre los directivos en cada reunión alientan al colaborador para realizar mejor sus su trabajo, para ello es importante que exista una comunicación permanente tanto entre colaboradores como con los líderes y el responsables de recursos humanos. Para ello, existen muchas metodologías gracias a las plataformas. Además de los e-mails, puedes contar con herramientas que pueden Gestión de Personas como un mural informativo, banners o avisos.

Tabla 7: Los directivos dan a conocer al colaborador sobre los objetivos y metas a realizar

	n	%
Nunca	3	4%
Casi Nunca	6	9%
Algunas veces	9	13%
Casi siempre	19	28%
Siempre	32	46%
Total	69	100%

Fuentes: Investigadores propios

Figura 7: Los directivos dan a conocer al colaborador sobre los objetivos y metas a realizar



Fuentes: Investigadores propios

En la Tabla 7 Los directivos dan a conocer al colaborador sobre los objetivos y metas a realizar se puede observar lo siguiente, el 4% de los directivos nunca dan a conocer a los colaboradores sobre los objetivos y metas a realizar, el 13% de los directivos manifiestan que algunas veces Los directivos dan a conocer al colaborador sobre los objetivos y metas a realizar y el 46% de los directivos siempre dan a conocer a los colaboradores sobre los objetivos y metas a realizar

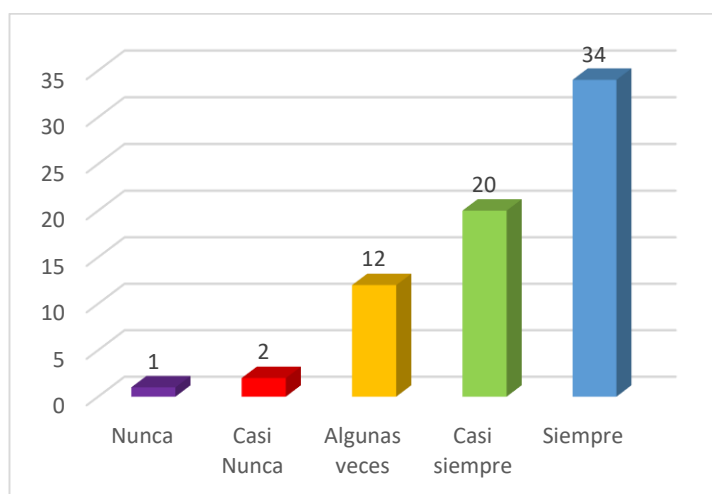
Dar a conocer a los colaboradores los objetivos y metas de la institución es una razón fundamental que debe tener todo directivo y debe informar, en esto se puede establecer que debe informar basados en el tiempo, espacio y efecto toda vez que sobre esto se establecen las metas y los objetivos, siendo esto las decisiones y que deben de estar orientados a resultados. Así mismo debe de orientarse a los colaboradores para que desarrollen su trabajo hacia el mismo fin y se pueda medir el éxito logrado y se obtenga una dirección de estrategias implementadas.

Tabla 8: Cuando discuten temas de interés los directivos los toman en cuenta

	n	%
Nunca	1	1%
Casi Nunca	2	3%
Algunas veces	12	17%
Casi siempre	20	29%
Siempre	34	49%
Total	69	100%

Fuentes: Investigadores propios

Figura 8: Cuando discuten temas de interés los directivos los toman en cuenta



Fuentes: Investigadores propios

En la Tabla 8 Cuando discuten temas de interés los directivos los toman en cuenta se puede observar que el 1% de los directivos cuando discuten tema de interés nunca lo toman en cuenta, el 17 % los directivos cuando discuten

temas de interés algunas veces lo toman en cuenta y el 49% de los directivos cuando discuten tema de interés siempre lo toman en cuenta.

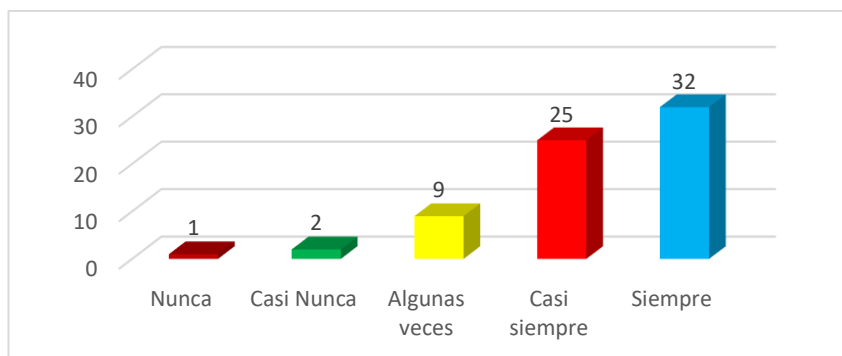
Los temas de interés más importantes en la institución, son los que se vinculan al bullying, derechos humanos, corrupción, evolución de la tecnología, Muerte asistida y pobreza y que deben ser discutidas. Los temas a tratar son de interés entre los colaboradores y los directivos a través de exposición oral a través de exposiciones sobre el tema apoyados con temas visuales que mantengan el interés y atención entre el público, el mismo que es muy frecuente.

Tabla 9: Los directivos se preocupan por los colaboradores

	n	%
Nunca	1	1%
Casi Nunca	2	3%
Algunas veces	9	13%
Casi siempre	25	36%
Siempre	32	46%
Total	69	100%

Fuentes: Investigadores propios

Figura 9: Los directivos se preocupan por los colaboradores



Fuentes: Investigadores propios

En la Tabla 9 Los directivos se preocupan por los colaboradores se observa que el 1% de los directivos consideran que nunca se preocupan de los colaboradores 13% de los directivos algunas veces se preocupan de los colaboradores y el 46% manifiestan que los directivos siempre se preocupan de los colaboradores.

La posibilidad de que los directivos se preocupan de los colaboradores es por la flexibilidad laboral, la conciliación familiar con la laboral y el reconocimiento profesional, estos son las tres formas de las condiciones de relación para establecer que un directivo se preocupa de la condición laboran con los directivos

Los factores que inducen a la motivación por parte de los directivos es el estatus que debe adquirí el colaborador por el reconocimiento al beneficio de las relaciones con los colegas y su sensación de logro y el trabajo es útil e importante.

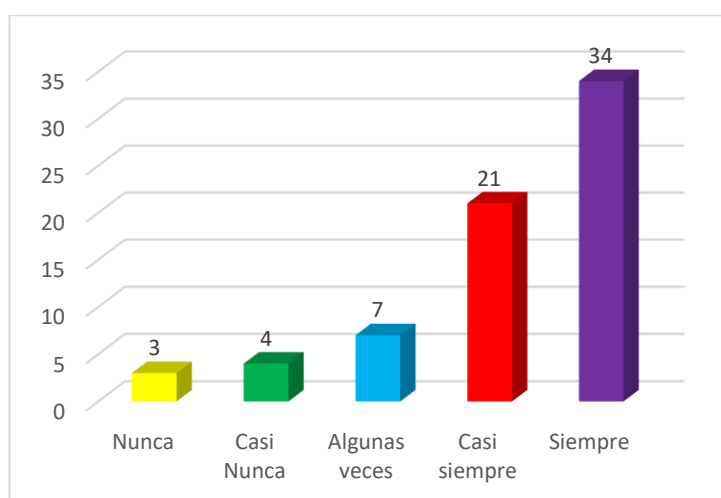
LIDERAZGO LAISSEZ-FAIRE

Tabla 10: Los directivos prefieren discutir los problemas que existe en la institución con el fin de buscar alternativas de solución

	n	%
Nunca	3	4%
Casi Nunca	4	6%
Algunas veces	7	10%
Casi siempre	21	30%
Siempre	34	49%
Total	69	100%

Fuentes: Investigadores propios

Figura 10: Los directivos prefieren discutir los problemas que existe en la institución con el fin de buscar alternativas de solución



Fuentes: Investigadores propios

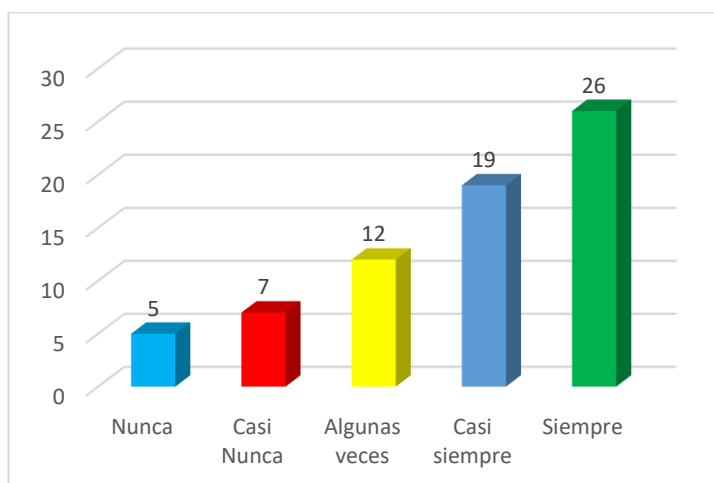
En la Tabla 10 Los directivos prefieren discutir los problemas que existe en la institución con el fin de buscar alternativas de solución se puede observar que el 4% de los directivos Nuca prefieren discutir los problemas que existe en la institución con el fin de buscar alternativas de solución, el 10% de los directivos algunas veces prefieren discutir los problemas que existe en la institución con el fin de buscar alternativas de solución y el 49% siempre prefieren discutir los problemas que existe en la institución con el fin de buscar alternativas de solución.

Tabla 11: La información que brindan los directivos es veraz

	n	%
Nunca	5	7%
Casi Nunca	7	10%
Algunas veces	12	17%
Casi siempre	19	28%
Siempre	26	38%
Total	69	100%

Fuentes: Investigadores propios

Figura 11: La información que brindan los directivos es veraz



Fuentes: Investigadores propios

En la Tabla 11 La información que brindan los directivos es veraz se puede observar que el 7% de los trabajadores manifiestan que nunca la información que presentan es veraz, 17% de los directivos manifiesta que algunas veces la información que presentan es veraz y un 38% de los directivos manifiesta que la información siempre es veraz

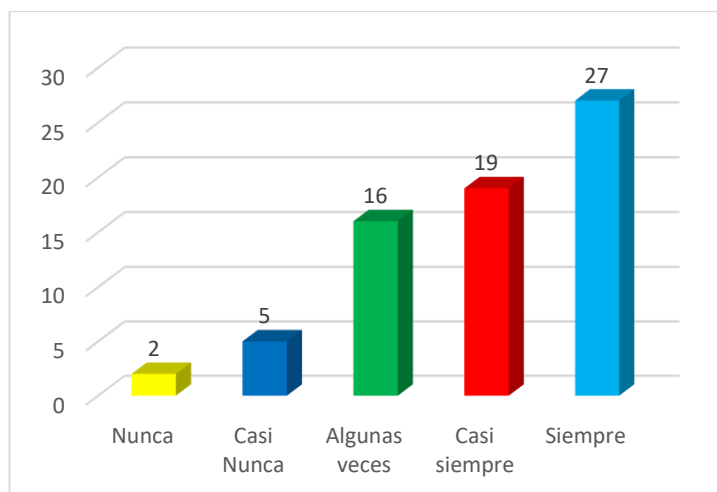
La información es veraz por que se compone de varios elementos según reconoce la doctrina constitucional. La información debe verse sobre hechos objetivos no pueden ser manipulados ni desvirtuados y reales la que se debe atenderse con las actitudes del informador basada sobre la justa información y transmisión de los hechos.

Tabla 12: El equipamiento que brindan los directivos de la institución brinda confianza del servicio que realizan

	n	%
Nunca	2	3%
Casi Nunca	5	7%
Algunas veces	16	23%
Casi siempre	19	28%
Siempre	27	39%
Total	69	100%

Fuentes: Investigadores propios

Figura 12: El equipamiento que brindan los directivos de la institución brinda confianza del servicio que realiza



En la Tabla 12 El equipamiento que brindan los directivos de la institución brinda confianza del servicio que realizan se puede observar que el 3% de los directivos manifiestan que nunca los directivos de la institución brindan confianza del servicio que realizan, el 23% manifiestan que casi nunca los directivos de la institución brindan confianza del servicio que realizan y el 39%

manifiestan que siempre los directivos de la institución brindan confianza del servicio que realizan.

La confianza del usuario de los servicios administrativos es el resultado de estrategias enfocadas en desarrollar una relación funcional duradera. Cuando una persona confía en su institución, significa que se siente segura para prestar el servicio, porque satisface sus necesidades y supera sus expectativas

Tabla 13: Estilo de Liderazgo

		n	%
LIDERAZGO AUTORITARIO	Nunca	10	4%
	Casi Nunca	20	7%
	Algunas veces	51	18%
	Casi siempre	70	25%
	Siempre	125	45%
LIDERAZGO DEMOCRÁTICO	Nunca	9	3%
	Casi Nunca	19	6%
	Algunas veces	52	15%
	Casi siempre	107	31%
	Siempre	158	46%
LIDERAZGO LAISSEZ- FAIRE	Nunca	10	5%
	Casi Nunca	16	8%
	Algunas veces	35	17%
	Casi siempre	59	29%
	Siempre	87	42%

Fuentes: Investigadores propios

En la **Tabla 13 Estilo de liderazgos** se puede observar que el 4% de los trabajadores manifiestan que nunca existen los funcionarios con estilo de liderazgo autoritario, el 3% de los trabajadores manifiestan que nunca existen los funcionarios con un estilo de liderazgo democrático, y 5% de los trabajadores manifiestan que nunca existen funcionarios con un estilo de liderazgo Laissez Faire.

El 45% de los trabajadores manifiestan que siempre existe un tipo de liderazgo autoritario, el 46 % de los trabajadores manifiesta que siempre existe un tipo de funcionarios democráticos y el 42% de los trabajadores manifiestan que existe un tipo de liderazgo Laissez Faire.

Los líderes autoritarios toman decisiones políticas sin participación colectiva. Este tipo de líder limita la participación subordinada al centralizar la autoridad y tomar decisiones unilateralmente. Además, ejercen poder sobre sus subordinados mediante recompensas y esperan obediencia de sus subordinados mediante castigos. De manera similar, es él quien decide qué objetivos alcanzar, dicta políticas y procedimientos y dirige y controla todas las actividades sin una participación significativa de sus subordinados.

Los líderes democráticos deciden las políticas, que son discutidas por el grupo y luego decididas por el grupo con el estímulo y apoyo del líder. Los líderes democráticos toman decisiones en consulta con sus colegas, por lo que las decisiones y acciones se ven facilitadas por la participación de los trabajadores. Los líderes participan en la toma de decisiones con sus

subordinados. Facilitar la comunicación, fomentar y evaluar las sugerencias de los empleados.

Un líder democrático debe conocer las fortalezas y debilidades de sus empleados y ser capaz de analizar a cada miembro de su equipo y reconocer sus habilidades. Siempre que sea posible, se deben tomar decisiones que ayuden a estos empleados a alcanzar niveles más altos de productividad y, a su vez, beneficiar a la universidad.

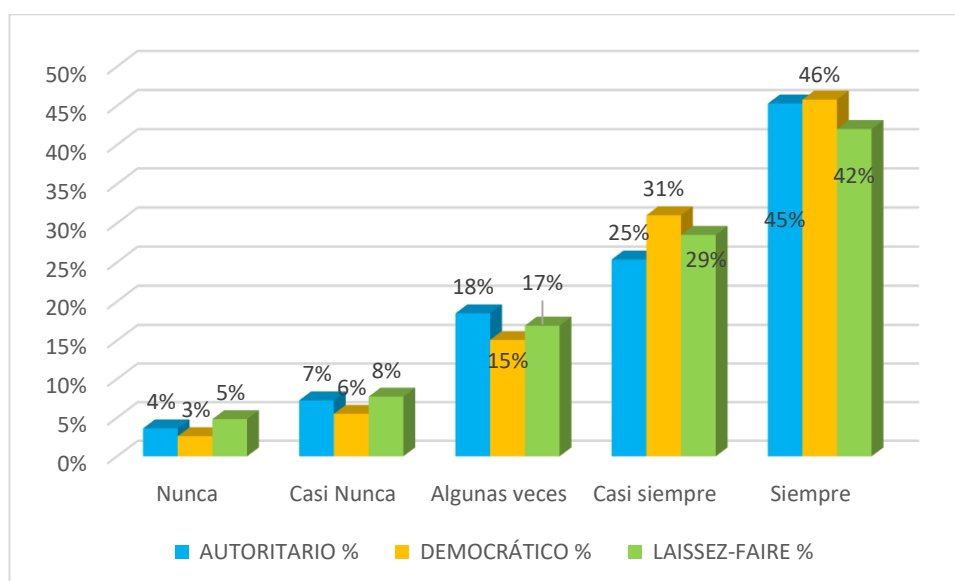
Líder Menor Justo. Tiene total libertad para tomar decisiones grupales o individuales con una participación mínima de los líderes. Esto se basa en "dejar que los subordinados hagan cosas y decirles qué hacer", por lo que no permite que los líderes de laissez-faire dirijan a sus grupos o instruyan demasiado sobre cómo se deben hacer las cosas. Es poco probable que usted dé Quizás un líder de laissez-faire es más independiente del equipo y carece de roles y responsabilidades definidas debido a la falta de presencia del liderazgo en algunas decisiones. Falta cohesión entre los empleados porque no hay nadie que coordine el trabajo en equipo. Este tipo de líder sólo interviene cuando es absolutamente necesario.

Tabla 14: Tipos de Liderazgo

	LIDERAZGO					
	AUTORITARIO		DEMOCRÁTICO		LAISSEZ-FAIRE	
	n	%	n	%	n	%
Nunca	3	4%	2	3%	3	5%
Casi Nunca	5	7%	4	6%	5	8%
Algunas veces	13	18%	10	15%	12	17%
Casi siempre	18	25%	21	31%	20	29%
Siempre	31	45%	32	46%	29	42%
TOTAL	69	100%	69	100%	69	100%

Fuentes: Investigadores propios

Figura 13: Tipos de Liderazgo



En la Tabla 14 tipo de liderazgo se puede observar que, el tipo de liderazgo que desarrollan los funcionarios de las oficinas administrativas de la UNAP es siempre el democrático. El líder democrático debe ser idóneo para identificar las fortalezas y debilidades de sus colaboradores y analizar a cada uno de los

colaboradores de su equipo y de los demás equipos de las otras dependencias para ver su competencia, si esto es posible, este es capaz de tomar decisiones que favorezcan a los colaboradores para alcanzar mayores niveles de productividad y que así beneficien a la universidad.

CAPITULO V: DISCUSIÓN

El liderazgo es parte integral de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana y es desarrollado por personal de diversas facultades. Las variables representan relaciones que contribuyen a mejores resultados. En las instituciones educativas, existe la necesidad de mejorar el liderazgo efectivo, ya que existen dependencias académicas y administrativas complejas y los empleados de diferentes sistemas educativos necesitan superar desafíos futuros. Sin embargo, hubo una falta de conocimiento y aplicación del liderazgo para realizar esta investigación, y hubo poca evidencia de liderazgo en todo el grupo de alta dirección. En este sentido, surgió la necesidad de realizar investigaciones que proporcionen conocimientos sobre el liderazgo eficaz. El objetivo general es definir los tipos de liderazgo que existen entre los altos directivos, y en particular identificar los modelos de liderazgo del Grupo de Trabajo del Departamento Académico de Alta Dirección y Gestión, e identificar las particularidades que constituyen una perspectiva de estilo de liderazgo transformacional. fue comprender cualitativamente las prácticas de Una guía de buenas prácticas de liderazgo. Dada la naturaleza del tema de investigación y su mundo, y la falta de evidencia previa en este contexto particular, este estudio fue diseñado como un estudio exploratorio. Se utilizaron métodos cuantitativos de diversas fuentes de datos para responder las preguntas de la investigación. En otras palabras, se realizó para aumentar la validez de los resultados comparando diferentes métodos basados en los datos y las fuentes del método. En este sentido, no es posible sacar conclusiones estadísticamente significativas, pero sería interesante

comprobar algunas aproximaciones representativas en futuros estudios utilizando metodologías que controlen ciertos aspectos del muestreo. Sin embargo, una perspectiva cualitativa proporciona información relevante para comprender algunos estilos de liderazgo. Los resultados más importantes se enumeran a continuación. El primer resultado significativo de este estudio es el modelo de liderazgo. Los resultados del estudio sobre los tres estilos mostraron que el modelo de liderazgo democrático es la base básica que puede explicar todas las actitudes de liderazgo. En particular, la información recopilada en las Fases 2 y 3 muestra que para representar la realidad completa de lo que constituye un liderazgo efectivo, no basta con describir simplemente las tareas que realizan los empleados; sugiere que la información incluida también debe incluirse. ser técnico y político.

Otro factor importante considerado en este estudio fue el estilo de liderazgo. Sin considerar la parte académica y gerencial, los resultados de este estudio muestran que los gerentes tienen un estilo democrático en gran medida. Sin embargo, se puede observar que prevalece el modelo del laissez-faire. Los estilos de liderazgo no son muy homogéneos y también se observan estilos autoritarios.

Es seguro decir que la mayoría de los líderes son proactivos cuando se trata de estos departamentos. Asimismo, la comunicación, el apoyo y la participación también se mencionan en la literatura como factores relacionados con la satisfacción profesional, pero hay margen de mejora en términos de estimulación intelectual y atención personal.

Los empleados necesitan líderes que fomenten su lado humano y ofrezcan a sus subordinados espacio para la crítica y el crecimiento. Considerando los resultados observados en la evidencia, los gerentes no sólo deben garantizar buenas condiciones de trabajo y considerar elementos de flexibilidad y equilibrio entre la vida personal y laboral, sino también medir el bienestar y la satisfacción individual y colectiva de los trabajadores, es necesario monitorear las variables. Esto le permite centrarse en el desarrollo y el rendimiento de un nivel superior. Además, es necesario dotar de programas de formación con diferentes fórmulas que promuevan la participación y autonomía de los profesionales y para que el desempeño del trabajo se realice sobre la base de los conocimientos más avanzados y de los factores de desempeño que representa para el trabajador. A continuación, se recopilaron las mejores prácticas que surgieron de los resultados de las entrevistas y recomendaciones sobre lo que la evidencia muestra que son prácticas que han producido resultados positivos para las instituciones de educación superior.

CAPITULO VI: CONCLUSIONES

Este estudio logró sus objetivos y analizó el liderazgo a nivel administrativo de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

Respecto al primer objetivo específico, concluimos que un estilo de liderazgo autoritario es predominante según las percepciones de los empleados en puestos directivos de la Universidad Nacional de la Amazonia en 2023.

Respecto al segundo objetivo específico, según la percepción de los empleados, prevalece un estilo de liderazgo democrático en el Consejo Directivo de la Universidad Nacional de la Amazonía en 2023, apoyando a los empleados en las áreas especializadas de la universidad.

Respecto al tercer objetivo específico del estilo de liderazgo laissez-faire predominante entre los directivos de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, con base en las percepciones de los empleados, encontramos que los miembros del equipo directivo adoptaron este estilo.

CAPITULO VII: RECOMENDACIONES

1. Dado que evaluar rigurosamente el liderazgo requiere utilizar las herramientas disponibles, estas prácticas pueden ayudar a fomentar la reflexión sobre cómo mejorar el liderazgo universitario y aumentar el bienestar y la eficacia de la universidad. Para ello, es necesario utilizar el concepto de liderazgo autocrático para definir objetivos duraderos y cambiar de dirección en el desempeño de las tareas delegadas.
2. Hay margen de mejora en términos de estimulación intelectual y consideración personal para definir el tipo de liderazgo democrático; esto es posible gracias a las historias de nuestros integrantes. Por lo tanto, este estándar debe mantenerse para seguir definiendo a un líder democrático.
3. Como en el caso del liderazgo de laissez-faire, debemos utilizar las herramientas que tenemos a nuestro alcance para evaluar continuamente nuestra definición de liderazgo de una manera flexible y variada.

CAPITULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

Amasifuen, K. (2020). *Percepcion de los estilos de liderazgo que prevalece en los directivos de la Direccion Regional de Educacion de Loreto Iquitos-2020*. Tesis de Pregrado, Universidad Privada de la Selva Peruana, Iquitos.

Argomedo Briones, L. F., & Cardenas Deza, J. S. (s.f.). *Calidad de Servicio y la Satisfaccion del Cliente en el Restaurante-Parrillada Toro Rojo ante la crisis Covid-19 en la ciudad de Trujillo 2020*.

Bennis, W. (2007). *The challenges of leadership in the modern world: Introduction to the special issue*. Obtenido de http://www.evidencebasednursing.it/ICM/MasterICM14_16/lezioni/Martoni/Warren%20Bennis.pdf

Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación*. Bogota: Pearson.

Calderon, R. (2006). *Nivel de satisfaccion laboral que poseen los colaboradores*.

Carrera, R. (2017). *Percepcion sobre los estilos de liderazgo del director de la Institucion Educativa N°7221 La Rinconada, Pamplona Alta, San Juan de Miraflores, 2014*. Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima.

Chiavenato, I. (2007). *Administracion de recursos humanos*. Mexico: McGraw Hill/InterAmerican.

- Chuquista Burga, W. M., & Montenegro Polo, L. D. (2021). *Calidad de Servicio en la Satisfacción del Cliente de Compartamos Financiera SA en la ciudad de Chiclayo 2020*. Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipan, Pimentel - Peru.
- Dalft, R. (2006). *La experiencia del liderazgo* (Tercera Edición ed.). Madrid: Paraninfo.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. D. (2006). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. D. (2014). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION* (Quinta Edición ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Hidalgo Freire, M. F. (2019). *Por lo expuesto, en el presente trabajo de investigación se aborda el modelo SERVQUAL para estudiar las cinco dimensiones: confiabilidad, responsabilidad, empatía, seguridad y tangibilidad. Las cuales permitieron establecer si en la empresa Uninova los cl.* Tesis, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador, Ambato. Recuperado el 09 de Setiembre de 2022
- Kurt Lewin, Ronald Lippitt y Ralph K. White . (2009). *Teorías del estilo de liderazgo*.
- Merlo De La Cruz, A. R. (2021). *La calidad de servicio y satisfacción del cliente en el Restaurante Piacnteria Acuña. 2021*. Tesis de pregrado, Universidad Alas Peruanas, Lima.

- Quintero, M. (2012). *El liderazgo de los directivos bancarios según la teoría de likert y su relación con la satisfacción laboral de los empleados basado en la teoría herzberg, zona metropolitana del estado mérida*. Tesis para optar el grado de magister, Estado de Merida.
- Quispe, B. A., & Sueros, H. F. (2020). *Percepcion de los estilos de liderazgo en el área de desarrollo y soporte de cursos semipresenciales de una Universidad Privada de Lima Metropolitana*. Tesis de Investigacion , Univerasidad Tecnologica del Peru, Lima.
- Reyes Flores, Y. A., & Villacorta Gomez, M. S. (2022). *Calidad de Servicio y Satisfaccion del Cliente Externo de Loreto Distribuciones SAC Iquitos Diciembre 2020*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional de la Amzonia Peruana, Iquitos.
- Robbins, S. P. (1999). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Prentice Hall.
- Rodriguez, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Prentice Hall.
- Sabino, C. (1992). *El proceso de la investigacion* . Caracas: Papano.
- Sanchez, E. (2010). *Administracion de empresas. Un enfoque interdisciplinaria*. Madrid: Paraninfo.
- Velasquez Arroyo, M. P. (2017). *Percpeccion de los estilos de liderazgo para el Fortalecimiento Gerencial de la Instituciones Educativa Jose Olaya del distrito de Hualhuas*. Tesis de Pregrado, Universidad Continental, Huancayo.

ANEXOS

1. Matriz de consistencias

Titulo	Problema	Objetivo	Hipótesis	Tipo y diseño del estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumento recolección de datos
Percepción de los estilos de liderazgo que prevalecen en los directivos de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana 2023	Problema General ¿Cuál es la percepción de los colaboradores acerca de los estilos de liderazgo que prevalece en los directivos de la	Objetivo General Describir la precepción que tienen los colaboradores acerca de los estilos de liderazgo que prevalece en los directivos de la	La investigación no formulo hipótesis	Tipo de investigación Es tipo no experimental, enfoque cuantitativo. Diseño Diseño descriptivo	Población: La población estará conformada por 69 directivos. Muestra Es el 100% de la población Procesamiento: Una vez	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario

	<p>Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, 2023?</p> <p>Problema Especifico</p> <p>a. ¿De qué manera el estilo de liderazgo autoritario prevalece según la percepción de</p>	<p>Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, año 2023.</p> <p>Objetivo Especifico</p> <p>1. Describir el estilo de liderazgo autoritario prevalece según la percepción de los</p>		<p>M - O</p>	<p>ejecutado el estudio, con toda la información obtenida se procesarán los datos en el programa estadístico SPSS versión 25 para Windows Xp. En el cual se llevará a cabo el análisis</p>	
--	---	--	--	--------------	--	--

	<p>los colaboradores en los directivos de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, 2023?</p> <p>b. ¿De qué manera el estilo de liderazgo democrático prevalece</p>	<p>colaboradores en los directivos de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, 2023.</p> <p>2. Describir el estilo de liderazgo democrático prevalece según la percepción de los</p>			<p>descriptivo de cada una de las variables del estudio, mediante tablas de frecuencias, porcentajes, gráficos. Por otro lado en el análisis inferencial, para contrastar la hipótesis de la investigación</p>	
--	---	---	--	--	--	--

	<p>según la percepción de los colaboradores en los directivos de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, 2023?</p> <p>c. ¿De qué manera el estilo de liderazgo</p>	<p>colaboradores en los directivos de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, 2023.</p> <p>3.Describir el estilo de liderazgo laissez-faire prevalece según la percepción de los</p>			<p>se utilizará la prueba estadística no paramétrica de libre distribución para variables categóricas Chi-cuadrada de Pearson, prueba indicada para variables categóricas aleatorias, con</p>	
--	--	--	--	--	---	--

	laissez-faire prevalece según la percepción de los colaboradores en los directivos de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, 2023?	colaboradores en los directivos de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, 2023.			un nivel de confianza del 95% y nivel de significancia de, $\alpha = 0,05$ y con significancia de $p\text{-valor} < 0,05$	
--	---	--	--	--	--	--

2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PERCEPCION DEL LIDERAZGO

I. PRESENTACION

Estimado colaborador de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, el presente cuestionario tiene la finalidad de conocer como directivos los llevan a cabo su liderazgo dentro de la institución.

INSTRUCCIONES

- Lea atentamente las alternativas y marque con una (X) de acuerdo a su perspectiva.
- La información brindada es confidencial

II. CONTENIDO

	Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1. ¿Los directivos de la institución imponen disciplina?					
2. ¿Los directivos con su trato logran que el personal sienta compromiso de realizar sus trabajos?					
3. ¿Los directos se comunican cada cierto tiempo con el personal?					
4. ¿Cuándo surgen problemas dentro de la institución el director convoca a reunión?					
5. ¿Los directivos mantienen informado al colaborador sobre cualquier decisión que se pueda tomar?					

6.¿Los directivos en cada reunión alientan al colaborador para realizar mejor sus trabajos?.					
7.¿Los directivos dan a conocer al colaborador sobre los objetivos y metas a realizar?.					
8.¿Cuándo discuten temas de interés los directivos los toman en cuenta?					
9. Los directivos se preocupan por los colaboradores?					
10.¿Los directivos prefieren discutir los problemas que existe en la institución con el fin de buscar alternativas de solución?..					
11.¿La información que brindan los directivos es veraz?					
12.¿El equipamiento que brindan los directivos de la institución brinda confianza del servicio que realizan?					

3. Consentimiento informado

Yo,

acepto participar voluntariamente en el estudio “PERCEPCIÓN DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO QUE PREVALECEN EN LOS DIRECTIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONIA PERUANA, AÑO 2023”

Declaro que he leído (o se me ha leído) y (he) comprendido las condiciones de mi participación en este estudio. He tenido la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido respondidas. No tengo dudas al respecto.

Firma participante

Firma Investigador/a

Responsable

Iquitos, _____ de febrero de 2023