



ORIGINAL

## Democratic leadership and administrative management in a private university in northern Lima

### Liderazgo democrático y la gestión administrativa en una Universidad Privada de Lima Norte

Nila Lizabet Carrasco Quevedo<sup>1</sup>, Evelyn Lizeth Marcilla Huamani<sup>1</sup>, Gustavo Ernesto Zarate Ruiz<sup>1</sup> , Brian Andree Meneses Claudio<sup>1</sup>  

<sup>1</sup>Universidad Tecnológica del Perú. Lima, Perú.

**Citar como:** Carrasco Quevedo NL, Marcilla Huamani EL, Zarate Ruiz GE, Meneses Claudio BA. Democratic leadership and administrative management in a private university in northern Lima. Health Leadership and Quality of Life. 2022; 1:5. <https://doi.org/10.56294/hl20225>

Enviado: 20-06-2022

Revisado: 02-09-2022

Aceptado: 21-11-2022

Publicado: 22-11-2022

Editor: Dr. Mileydis Cruz Quevedo 

#### ABSTRACT

The purpose was to determine how democratic leadership in the General Directorate of Administration is related to the administrative management given by the immediate heads of said area. This research took place in an educational entity located in northern Lima. For this reason, the present investigation processed the information by quantifying, without any manipulation of the study variables, seeking to describe the phenomenon in the entity that provides services dedicated to education. The population was 250 workers of an educational institution and for the uses of the sample 68 collaborators. Thus, a questionnaire was also used, which was classified as highly reliable. Thus, Microsoft Excel and SPSS were also used to analyze and obtain the study information. Regarding what was found, what was shown in the variables was peremptory, so a direct relationship between them was appreciated, since in the rigor of the analysis a Spearman's Rho (coefficient) of 0,284 was obtained. Consequently, the conclusion of the study proposes that among the variables studied of the General Directorate of Administration in the entity they are directly proportional.

**Keywords:** Democratic Leadership; Administrative Management; University Management; Administrative Skills; Digital Transformation.

#### RESUMEN

Se tuvo por finalidad determinar cómo el liderazgo democrático en la Dirección General de Administración y la gestión administrativa dada por los jefes inmediatos de dicha área están relacionados entre sí. Esta investigación se dio en una entidad educativa localizada en Lima norte. Por este motivo, la presente investigación procesó la información cuantificando, sin manipulación alguna de las variables de estudio, buscando describir el fenómeno en la entidad que brinda servicios dedicados a la educación. La población fue de 250 trabajadores de una institución educativa privada y para usos de la muestra a 68 colaboradores. Así también se hizo uso de un cuestionario el cual fue catalogado como altamente fiable. Así también se utilizó Microsoft Excel y SPSS para analizar y obtener la información del estudio. Con respecto a lo hallado fue perentorio lo demostrado en las variables, por lo que se apreció una relación directa entre ellas, ya que en la rigurosidad del análisis se obtuvo un Rho (coeficiente) de Spearman de 0,284. En consecuencia, la conclusión del estudio propone que entre las variables estudiadas de la Dirección General de Administración en la entidad se relacionan directamente proporcional.

**Palabras clave:** Liderazgo Democrático; Gestión Administrativa; Gestión Universitaria; Competencias Administrativas; Transformación Digital.

## INTRODUCCIÓN

Desde el primer trimestre del año 2020, la pandemia afectó en gran manera a los países del globo. Es así, como uno de los sectores que adoptó diferentes medidas fue el universitario y donde, debido a la virtualidad de los procesos, el tipo de liderazgo asumido fue crucial para garantizar una adecuada gestión administrativa.

En ese sentido, en el ámbito internacional, diversos estudios determinaron que este tipo el liderazgo mejora la gestión en entidades internacionales. Inclusive, en el ámbito universitario este liderazgo no es de la preferencia de la mayoría de los directores y coordinadores de una entidad de estudio, ya que optan por uno burocrático lo cual permite identificar como se soslayan los tipos de liderazgo en diferentes entidades universitarias (Laica, 2017; Barranquilla, Amador y Hereira, 2018).

En Latinoamérica, países como México en la mayoría de las universidades se asocia el liderazgo democrático con la gestión universitaria, lo cual puede repercutir en la formación y fortalecimiento de competencias de individuos que formaron parte de una universidad mexicana y en varios contextos de índole latinoamericana (Velázquez et al.; 2021).

En Perú, algunos estudios presentan que en entidades que tienen como finalidad brindar servicios universitarios la formación de competencias se debe a una mejor gestión en el interino de la universidad, mejor contratación de personal docente y a mejores profesores, estudiantes más satisfechos (Mendivel et al., 2020). Así también, algunas investigaciones convergen que en algunas provincias de Perú es inevitable que exista un liderazgo democrático de por medio en un enfoque que busca mejorar la gestión administrativa y que traiga como consecuencia un buen desempeño en el cuerpo docente y estudiantil (Incio y Capuñay, 2020)

Objetivo: determinar como el liderazgo democrático se relaciona con la gestión administrativa en la Dirección General de Administración en una institución educativa privada de Lima Norte, 2022.

## MÉTODO

Esta investigación es de tipo no exploratorio, descriptivo, cuantitativo, con corte transversal y correlacional. El alcance de este proyecto fue descriptivo, transversal y correlacional. Debido a que en el presente estudia se buscó determinar cómo las variables se relacionan en la Dirección General de Administración en la Universidad en estudio.

El estudio tiene como finalidad puntualizar la correlación del liderazgo democrático en las personas encargadas y su íntima correlación con la gestión administrativa. Particularmente, se analizará si estas son directas o indirectas entre las dimensiones y las variables de estudio, siendo esta positiva o negativa.

El instrumento utilizado es el cuestionario, debido a la facilidad y organización con el que se puede recolectar la información. De esta manera, se podrá probar la hipótesis del presente proyecto de investigación a través de los resultados.

La presente investigación estará enfocada en los colaboradores de la Universidad Peruana Cayetano Heredia. Dicha entidad está localizada en uno de los cuarenta y tres distritos de Lima, conocido como San Martín de Porres. Así mismo, para ámbitos académicos se seleccionó a 250 trabajadores que laboran en la institución privada como población y, si bien el universo es el número anterior, la muestra es menor, pues es de 68 colaboradores.

Respecto a la muestra que se aplicará en la investigación, se empleará un cuestionario a los 68 colaboradores en de la Dirección General de Administración.

## RESULTADOS

### Resultados Descriptivos

De cara al desarrollo de estos resultados se sostuvo una pormenorizada recolección de datos de los sesenta y ocho trabajadores de la Universidad Peruana Cayetano Heredia utilizados en el marco muestral. Por consiguiente, se obtuvo cada uno de los resultados que se describirán a continuación.

### Resultados de Variable Liderazgo Democrático

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1	1.5
Regular	17	25.0
Bueno	50	73.5
Total	68	100.0

Figura 1. Frecuencia de la variable Liderazgo Democrático

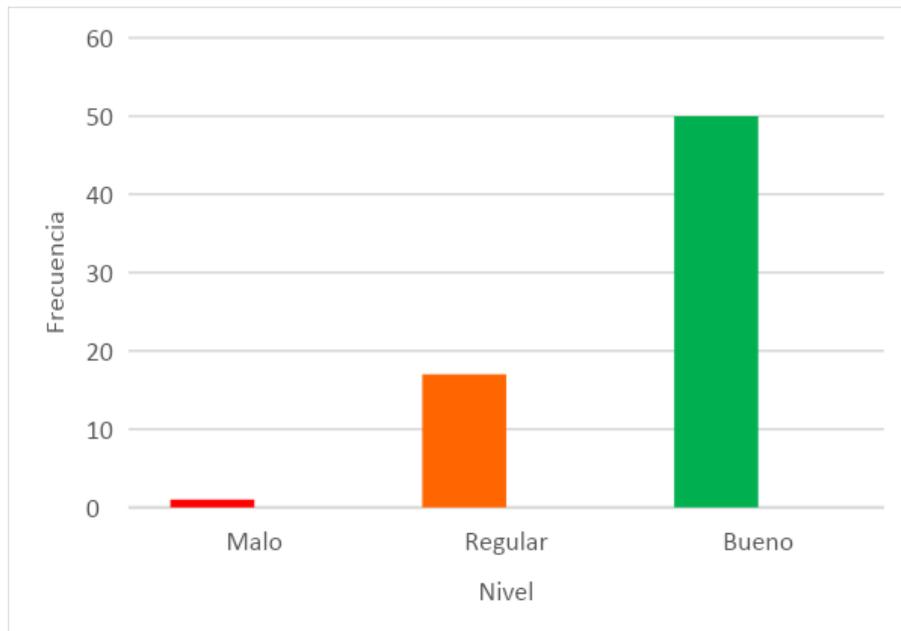


Figura 2. Nivel de Liderazgo Democrático

En la figura 1 y 2 el 73,5 % de las personas encuestadas consideraron que el liderazgo democrático está en un nivel bueno, además del 100 % tan solo el 25 % indicó un nivel regular y finalmente 1,5 % un nivel malo. Así también, se puede inferir que el 98,5 % de encuestados están de acuerdo en que en el establecimiento de estudio se practica un liderazgo democrático.

*Dimensiones*

	D1 Toma de Decisiones		D2 Trabajo Equipo		D3 Comunicación Efectiva	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1	1.5	1	1.5	2	2.9
Regular	35	51.5	18	26.5	5	7.4
Bueno	32	47.1	49	72.1	61	89.7
Total	68	100,0	68	100.0	68	100.0

Figura 3. Dimensiones y frecuencias del Liderazgo democrático

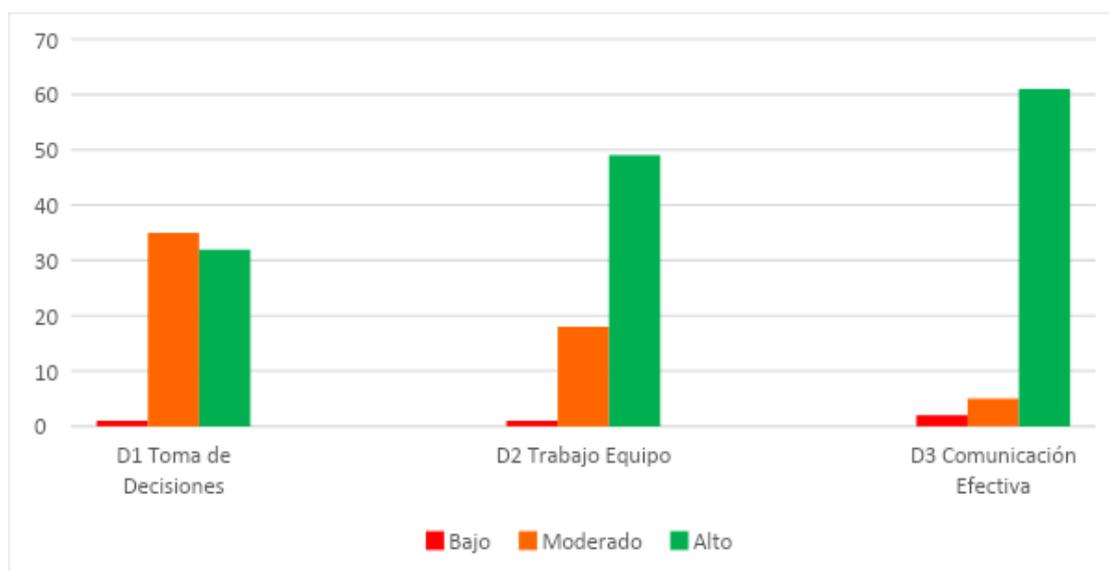


Figura 4. Niveles de las dimensiones de liderazgo democrático

De figura 3 y 4, la recolección de datos fue esencial ya que estos muestran cada una de las dimensiones del liderazgo democrático. Acerca de la primera dimensión, “Toma de decisiones” se puede observar que se

según los encuestados se encuentran en un nivel bueno con un 47,1 %, así mismo un 51,5 % percibe se tiene un nivel regular y, un 1,5 % piensan que la toma de decisiones es mala. Por lo anterior se puede apreciar que el 98,6 % de los colaboradores perciben que la toma de decisiones es positiva.

Por otro lado, la dimensión “Trabajo en equipo” presenta un nivel bueno ya que el 72,1 % de los encuestados así lo confirma, así también el 26,5 % percibe que esta dimensión está en un nivel regular y el 1,5 % lo percibe como malo. De lo anterior se puede inferir que en general esta dimensión está en un nivel positivo, ya que 98,6 % de los encuestados perciben que en la entidad de estudio hay un trabajo en equipo óptimo, ya que es de regular a buena. Ahora esto principalmente se debe a que la mayoría de los colaboradores tienen un objetivo en común y la estructura ejercida por la cadena de mando aporta en gran manera un trabajo cooperativo.

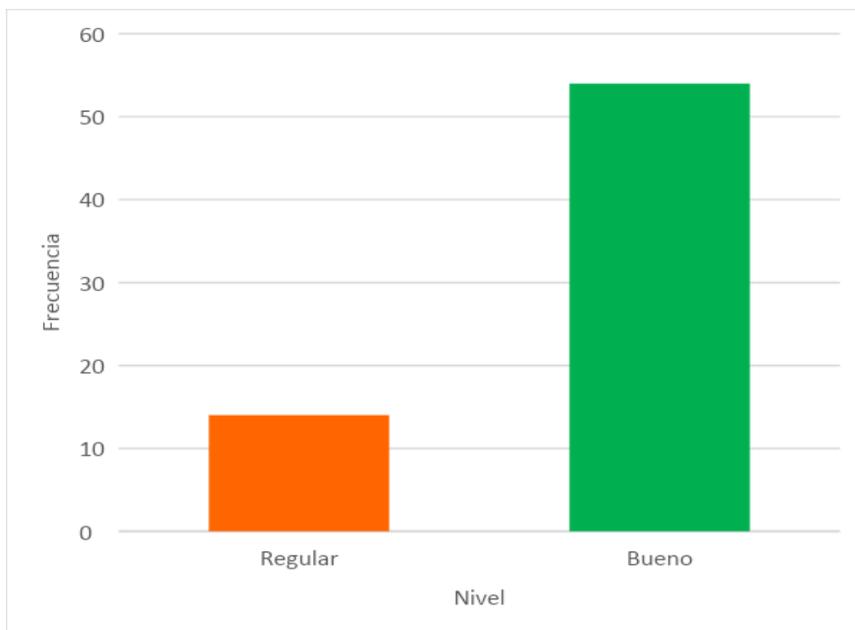
Por último, de la dimensión “Comunicación efectiva” el 89,7 % de los encuestados perciben que es buena. Por otro lado, algunos la perciben como regular con un 7,4 % y otros como mala con un 2,9 %. Si bien es cierto el 97,1 % de los colaboradores están de acuerdo en que en la organización la comunicación entre cada uno de ellos es favorable, se debe tener en cuenta aquellos que no piensan lo mismo, ya que puede que en algún parte de la cadena de comunicación se altere el mensaje. Por otro lado, se infiere que los canales de comunicación propuestos por el liderazgo atribuyen la claridad de la información en la mayoría de los colaboradores.

Es importante observar que aquella dimensión con mayor nivel es la “Comunicación efectiva” y aquella que no, es la “Toma de decisiones”. Por tanto, se debe trabajar en esta última para que el Liderazgo en el área de estudio sea democrática.

**Resultados de Variable Gestión Administrativa**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	14	20.6
Bueno	54	79.4
Total	68	100.0

**Figura 5.** Frecuencia y niveles de la Gestión Administrativa



**Figura 6.** Niveles de la gestión administrativa

De la figura 5 y 6 se observa que el 79,4 % de los que respondieron la encuesta opinan de la Gestión administrativa como buena y otros como regular con un 20,6 %. Ya que, ninguno de los trabajadores respondió que el nivel Gestión Administrativa es mala. Por tanto, el área administrativa tiene en cuenta la percepción de sus trabajadores para que estén alineados a las metas planteadas por la institución.

## Dimensiones

Nivel	D1Gestión universitaria		D2 Competencia administrativa		D3 Trasformación digital	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcenta
Malo	1	1.5				
Regular	22	32.4	11	16.2	11	16.2
Bueno	45	66.2	57	83.8	57	83.8
Total	68	100.0	68	100.0	68	100.0

Figura 7. Dimensiones y frecuencias de la Gestión Administrativa

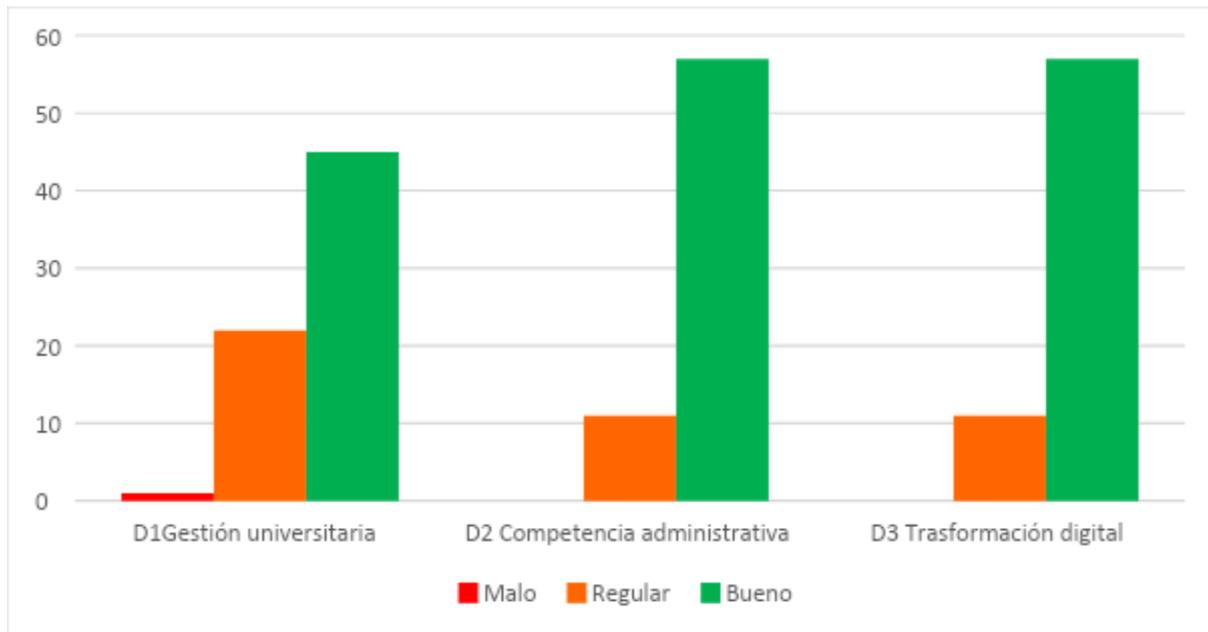


Figura 8. Niveles de las dimensiones de la gestión administrativa

En la figura 7 y 8 se puede notar las dimensiones y niveles de “Gestión Administrativa” dieron como resultado que 66,2 % de respuesta por parte encuestados es buena, mientras que el 32,4 % que es regular y el 1,5 % que es mala. De lo anterior se aprecia que el 98,6 % de los colaboradores están de acuerdo que la gestión universitaria es de regular a buena, lo cual es positivo para la entidad de estudio. Ahora, esto se debe a que la gestión académica y la planificación estratégica están redirigidas a los objetivos pilares de la institución. Así también, las políticas de gobierno están siendo gestionadas adecuadamente en los universitarios.

Por otro lado, la dimensión “Competencias Administrativa”, es percibida por los colaboradores como buena con un 83,8 %, mientras que un 16,2 % piensa que es regular. Con respecto a aquellos que piensan que el nivel de “Competencias Administrativas” es malo es nulo.

Por último, con lo que respecta a la dimensión “Transformación Digital” los colaboradores de la institución perciben que es buena, ya que un 83,8 % lo afirma así, por otro lado, el 16,2 % perciben que es regular. Ahora, esta dimensión es un claro ejemplo de una adecuada integración, uso y automatización de las herramientas tecnológicas en la entidad de estudio. De lo cual se infiere que la institución está en una transformación digital constante.

Es importante recalcar que las dos ultima dimensiones presentan uno de los niveles más altos según aquellas personas que respondieron la encuesta apropiadamente, caso contrario se puede observar con la dimensión Gestión universitaria, la cual no tiene un nivel desfavorable, pero se puede involucrar recursos para obtener el mismo rendimiento de sus pares.

## Resultados Correlacionales

### Hipótesis General

Ho: no existe una relación directamente proporcional entre el liderazgo democrático y la gestión administrativa en la Dirección General de Administración en una institución privada, 2022.

Ha: existe una relación directamente proporcional entre el liderazgo democrático y la gestión administrativa en la Dirección General de Administración en una institución privada 2022.

			Liderazgo Democrático	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Liderazgo Democrático	Rho	1.000	.284*
		Sig. (bilateral)		.019
	N		68	
	Gestión Administrativa	Rho	.284*	1.000
Sig. (bilateral)		.019		
		N	68	68

Figura 9. Prueba de hipótesis de variables

En la figura 9 se identifica que el Sig. (bilateral) es de 0,019 lo cual es inferior a 0,05, por tanto, la hipótesis alterna es afirmada, esto explica que la hipótesis nula sea rechazada. Se debe agregar que hay una relación con la primera variable, Liderazgo Democrático, y la segunda puesto que se observa un factor de relación de .284. Todo lo anterior señala que hay una relación positiva baja.

**Primera Hipótesis Específica**

- H0: el liderazgo democrático no tiene una relación directamente proporcional con la gestión universitaria.
- Ha: el liderazgo democrático tiene una relación directamente proporcional con la gestión universitaria.

			V1 Liderazgo democrático	D1 Gestión universitaria
Rho de Spearman	V1 Liderazgo democrático	Rho	1.000	.165
		Sig. (bilateral)	1.000	.178
	N	68	68	
	D1 Gestión universitaria	Rho	.165	1.000
Sig. (bilateral)		.178		
		N	68	68

Figura 10. Correlación entre liderazgo democrático y la gestión universitaria

En la figura 10 se identifica que el Sig. (bilateral) es de 0,178 lo cual es mayor a 0,05, por tanto, la hipótesis alterna es rechazada, lo que explica que la hipótesis nula sea aceptada. Se debe agregar que no hay una relación existente entre, la primera variable, Liderazgo Democrático y la dimensión puesto que se observa un factor de relación de 0,165. Todo lo anterior señala que no hay una correlación alta sino todo lo contrario, una muy baja.

**Segunda Hipótesis Específica**

- H0: el Liderazgo democrático no tiene una relación directamente proporcional con las competencias administrativas.
- Ha: el Liderazgo democrático tiene una relación directamente proporcional con las competencias administrativas.

			V1 Liderazgo democrático	D2 Competencias administrativas
Rho de Spearman	Liderazgo democrático	Coefficiente de correlación	1.000	.384**
		Sig. (bilateral)		.001
	N	68	68	
	Competencias administrativas	Coefficiente de correlación	.384**	1.000
Sig. (bilateral)		.001		
		N	68	68

Figura 11. Correlación entre liderazgo democrático y la competencia administrativa

En la figura 11 se identifica que el Sig. (bilateral) es de 0,001 inferior a 0,05, por tanto, la hipótesis alterna es aceptada, y la H0 no se toma en cuenta, es rechazada. Entonces se puede decir que la primera variable Liderazgo democrático está relacionada con la segunda dimensión Competencias administrativas, la cual pertenece a la segunda variable. Así también esto se evidencia, también en el Rho de Spearman de .384, esto señala una correlación positiva baja.

### Tercera Hipótesis Específica

H0: el Liderazgo democrático no tiene una relación directamente proporcional con la transformación digital

Ha: el Liderazgo democrático tiene una relación directamente proporcional con la transformación digital

			V1 Liderazgo democrático	D3 Transformación digital
Rho de Spearman	V1 Liderazgo democrático	Rho	1.000	.004
		Sig. (bilateral)	.	.974
		N	68	68
	D3 Transformación digital	Rho	.004	1.000
		Sig. (bilateral)	.974	.
		N	68	68

Figura 12. Correlación entre liderazgo democrático y la transformación digital

En la figura 12 se identifica que el Sig. (bilateral) es de 0,974, lo cual es mayor a 0,05 por tanto, la hipótesis alterna es rechazada, lo que explica que la hipótesis nula sea aceptada. Entonces se entiende que no hay una relación con la primera variable, Liderazgo Democrático, y la tercera dimensión, Transformación digital, perteneciente a la segunda variable. Esto es apreciado, también, en el Rho de Spearman de 0,004". Esto muestra que en la variable y la tercera dimensión la correlación no es alta sino muy baja.

## DISCUSIÓN

De todo lo hallado, se afirma que, la primera variable, el liderazgo democrático, y la segunda, gestión administrativa, estudiadas en la Dirección General Administrativa de una entidad privada, 2022 existe una relación directamente proporcional.

Lo obtenido por Amador y Hereira (2018), guardan relación con lo expuesto en empresas comerciales de Barranquilla, Colombia quienes sostienen que hay una relación existente. Ya que si una de las variables de estudio decrece también la otra lo hace, lo cual representa que existe una relación directa. Así también, Amador y Hereira (2018) sostienen que, en términos de calidad, la gestión administrativa en su entidad de estudio dependía de coordinaciones internas en cada uno de sus niveles jerárquicos así también como las actividades que se proponían a realizar cada uno de los colaboradores. Lo cual es acorde a lo hallado en la presente investigación.

Si bien es cierto, para Amador y Hereira (2018) encontró una relación, al igual que lo demostrado en esta investigación. En lo que no se concuerda es que esta relación sea muy alta. Ya que según lo hallado la entidad estudiada de esta investigación se observó una relación baja. Esto se debe principalmente a que la entidad de estudio de Amador y Hereira (2018) tenían muy arraigado los conceptos gerenciales los cuales habían sido enmarcados por el jefe inmediato. Por otro lado, en esta investigación, si bien es cierto los niveles de Gestión en Administrativa son buenos, se observó cierta carencia en los niveles de Liderazgo Democrático, lo cual es indicio de la baja relación de las variables halladas.

Por lo que se refiera a la primera variable, liderazgo democrático, y la dimensión, administración universitaria, en el presente estudio se asevera que no hay una relación directamente proporcional. Esto guarda relación con lo que sostienen Soto, N. y Morillo, S. Calderón, G. y Darío, H. (2019), los cuales expresan que en los centro de estudio de nivel superior se maneja una Gestión Crítica, esto quiere decir que el liderazgo democrático no prima en una idea en común entre los colaboradores sino que estas son impuestas en gran mayoría por regulaciones de estado las cuales tienen que ser guiadas por los líderes inmediatos a sus colaboradores, sin preguntar si están de acuerdo o no por lo impuesto.

No obstante, lo hallado por Laica (2017) se contrapone a lo anterior. Ya que lo hallado en los departamentos administrativos de una entidad educativa conocida como la Universidad de las Américas demuestran que si

existe una relación directamente proporcional de la gestión universitaria con el liderazgo democrático. Esta relación es positiva y para los autores lo hallado se debe a que el bienestar del trabajador va de la mano de un liderazgo democrático, siendo el líder el que expresa los objetivos institucionales en cada una de las decisiones tomadas. Lo cual difiere a lo hallado en esta investigación

Por lo que se refiere a la primera variable, liderazgo democrático, y la dimensión competencias administrativas, en el presente estudio se asevera que se relacionan directamente proporcional. Esto es acorde con lo expresado en el estudio de Mendivel et al. (2020). En referencia a lo que dichos autores encontraron es que hay una vinculación entre el liderazgo democrático y la dimensión competencias administrativas. Debido a que observaron, en la planificación y dirección llevada por el líder, que los colaboradores participaban activamente para tomar las decisiones correctas. Lo cual es de acuerdo con lo que se halló en la presente investigación

Ahora, si bien es cierto Mendivel et al. (2020) halló que la variable y dimensión estudiada están vinculadas directamente. El autor expresa que esta fue alta mientras que lo hallado en este estudio fue una relación positiva baja. Esto se debe a que a nivel organizacional la institución imponía ciertas normas estipuladas por el gobierno las cuales los líderes tenían que velar en el cumplimiento de estas.

Con respecto a la variable Liderazgo democrático en relación con la dimensión transformación digital no existe una relación significativa. Esto se debió a que la automatización, la integración y familiarización de herramientas tecnológicas por parte de la institución no eran pilares fundamentales en las decisiones tomadas en la entidad de estudio. Con lo anterior, no se ejercía una aplicación de estrategias organizacionales en las que estén involucrada la transformación digital. Si bien es cierto esta dimensión tiene un nivel bueno en los encuestados se debe a que ya tenían conocimientos previos del uso de ciertas tecnologías y que habían sido capacitados al ingreso de sus puestos de trabajo, pero no percibían un desarrollo o capacitación constante por parte del liderazgo de la universidad.

Así también, Boscan et al. (2020), señala que el desarrollo profesional debe estar acompañado de competencias tecnológicas adecuadas que vinculan a una gestión administrativa alta. Por tanto, esta no tiene una relación con un liderazgo democrático en la cual los colaboradores participen para proponer herramientas de tecnológicas necesarias para su desempeño laboral, sino que estas ya son programadas por la dirección gerencial según las normativas propuestas por el gobierno o herramientas tecnológicas que los estudiantes de la universidad necesitan. Siendo los colaboradores los que se adecuan a esta.

## CONCLUSIONES

Primera, se determina que el liderazgo democrático y la gestión administrativa, estudiadas en la Dirección General de Administración en una entidad privada de Lima Norte tienen una relación directamente proporcional. A causa de un sig. Bilateral es de 0,019 inferior a 0,05, con un Rho de Spearman de 0,284. Lo cual señala que hay una correlación positiva baja.

Segunda, se determina que el variable liderazgo democrático y la dimensión gestión universitaria en la Dirección General de Administración en una entidad privada de Lima Norte no existe una relación directamente proporcional. Ya que la significancia bilateral hallada es de 0,178 con un Rho de Spearman de 0,165 indicando una correlación positiva muy baja.

Tercera, se determina que el variable liderazgo democrático y la dimensión competencias administrativas en la Dirección General de Administración en una entidad privada de Lima Norte existe una relación directamente proporcional. A causa de que significancia bilateral es de .001 con un Rho de Spearman de 0,384 indicando una correlación positiva baja.

Cuarta, se determina que el variable liderazgo democrático y la dimensión transformación digital en la Dirección General de Administración en una entidad privada de Lima Norte no existe una relación directamente proporcional. Ya que se obtuvo una significancia bilateral de 0,974. Así también, un Rho de Spearman de 0,004 indica una correlación positiva muy baja.

## RECOMENDACIONES

Primera, si bien es cierto los niveles de liderazgo democrático en los líderes de la entidad de estudio es buena, sin embargo; hubo colaboradores que lo percibieron como mala. Por tanto, se recomienda desarrollar reuniones mensuales para escuchar a los colaboradores para que puedan tener opiniones oportunas en las decisiones tomadas de la organización.

Segunda, de la gestión universitaria se debe implementar un sistema de indicadores para realizar seguimiento en los resultados obtenidos. De esta manera los directivos y funcionarios de la institución tendrán una herramienta para una mejor consistencia en los procesos; por consiguiente, la dirección será sistematizada en todos los niveles jerárquicos. Así también, todos los colaboradores obtendrán un acceso y seguimiento al plan estratégico planteado por la administración.

Tercera, de las competencias administrativas se recomienda evaluar semestralmente a todos los jefes

inmediatos para identificar aquellos que no tienen competencias administrativas de acuerdo con los objetivos trazados de la organización. Ya que un grupo de los encuestados perciben como regular estas competencias en sus líderes.

Cuarta, a cerca de la transformación digital se recomienda promover la formación profesional en herramientas tecnológicas cada 6 meses. De esta manera los trabajadores estarán capacitados para volver a la virtualidad en si se presentará un nuevo estado de Emergencia.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Alles, M. (2007). Selección de competencias. Ediciones Graniza S. A.
2. Alles, M. (2021). Líder de líderes. La Mirada de Martha. <https://www.lamiradademartha.com/post/líder-de-líderes>
3. Amador, F. L., & Hereira, H. S. (2018). Democratic leadership and management quality in commercial companies [UNIVERSIDAD DE LA COSTA]. <https://n9.cl/t9328>
4. Anchelia-Gonzales, V., Olivares-Rodríguez, P., Inga-Arias, M & Escalante-Flores, J. L. (2021). Administrative management and organizational commitment in educational institutions. *Propósitos*, 9(SPE1), 1-14. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8096616>
5. Banco mundial (2021). Banco mundial Perú 2021. <https://www.worldbank.org/en/search?q=peru+2021>
6. Bao-Condor, C. L., Gutierrez-Solorzano, M. B., Huamanyauri-Cornelio, W, Bardales-Gonzales, R. V., Corcino-Barrueta, F. E., & Marcelo-Armas, M. L (2020). Gestión administrativa y calidad de servicio percibida por usuarios de una escuela de posgrado, Huánuco-Perú. *Gaceta Científica*, 6(2), 104-114. <https://n9.cl/0lgq6>
7. Bedoya, C., Murillo, G., & González, C. (2021). University management in times of the COVID-19 pandemic: analysis of the higher education sector in Colombia. *Management Studies*, 37(159), 251-264. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.159.4409>
8. Boscan, M., Allidren, R., Vilca, L., & Guadalupe, C. (2021). Technological skills and administrative management in Ecuadorian public educational institutions at the high school level, in pandemic scenarios. *RISTI - Revista Iberica de Sistemas e Tecnologias de Informacao*, E44(8), 315-330. <https://pesquisa.bvsalud.org/global-literature-on-novel-coronavirus-2019-ncov/resource/pt/covidwho-1515866>
9. Briones, A. M. (2017). Importance of administrative management for the innovation of medium-sized commercial companies in the city of Manta.. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 947-964. <https://n9.cl/31jn>
10. Buendía, L., Pilar, M. y Hernández, F. (2000). Métodos de investigación en psicopedagogía. McGrawHill. <https://n9.cl/3c6am>
11. Cárdenas, Méndez y Faría (2017). Effect of administrative management for the development of university skills in Engineering students Campus Amazcala. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 2017, 15(1), 19-35. <https://journals.scholarpublishing.org/index.php/ASSRJ/article/view/9539>
12. CEPAL (2021).. En América Latina y el Caribe: el nuevo informe de la ONU advierte sobre una recuperación económica frágil e irregular. En Naciones Unidas CEPAL. <https://www.cepal.org/es/comunicados/america-latina-caribe-nuevo-informe-la-onu-advierte-recuperacion-economica-fragil>
13. Chiavenato, I. (2001). Proceso Administrativo Tercera Edicion Planeacion Control. 1-435.
14. Chiavenato Idalberto. (2006). Introducción a la Teoría General de la Administración.
15. Cuenca-Fontbona; Compte-Pujol, M. J., & Matilla, K (2020). Digital transformation of public relations and communication departments of a sample of Spanish companies. *Revista de Comunicacion*, 19(1), 75-92. <https://n9.cl/j01s1>
16. Gómez (2016) La Comunicación. *Salus*, 20(3), 5-6. ISSN: 1316-7138.: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375949531002>

17. Hernández, H., Baptista, P. y Fernández, C. (2014). Metodología de la investigación (6ª ed.). Mc Graw Hill
18. Hernández, R., Contreras, R. y Méndez, S. (2014). Construction of an instrument to measure the organizational climate based on the model of competing values.. *Revista Contaduría y Administración*, 59(1), 229-257. <https://n9.cl/yoosj>
19. Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. The quantitative, qualitative and mixed pathways. Mc Graw Hill Education. ISBN: 978-1-4562-6096-5
20. Inciarte, A., Marcano, N. y Reyes, M. (2006). Gestión académico-administrativa en la educación básica. *Revista Venezolana*, 11(34), 221-241. <https://n9.cl/zzxxb>
21. Incio, I. y Capuñay, D. (2020). Management Leadership and Teaching Performance in Private Educational Institutions. *Revista Científica Epistemia*, 4(3), 119-128. <https://n9.cl/bxl8f>
22. Collante, A. J., & Flores, M. V. (2018). Leadership styles and their influence on the organization. *Young Management Magazine of the Young Ibero-American Group of Accounting and Business Administration (AJOICA)*, 18, 87-100. [https://campus.eneb.es/pluginfile.php/37305/mod\\_resource/content/4/COACHING.M4.pdf%0Ahttp://elcriterio.com/revista/contenidos\\_18/7.pdf](https://campus.eneb.es/pluginfile.php/37305/mod_resource/content/4/COACHING.M4.pdf%0Ahttp://elcriterio.com/revista/contenidos_18/7.pdf)
23. Laica Hernandez, V. G. (2017). El estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad de las Américas en el último semestre del 2017 en Quito, Ecuador. 1-42. <https://n9.cl/s8qbn>
24. Mendivel Gerónimo, R. K., Sánchez Castro, A & Lavado Puente, C. S. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad Peruana Los Andes, filial Chanchamayo. *Revista Conrado*, 16(72), 262-268. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1242>
25. Núñez Lira, L. A., Rodríguez Fuentes, L; Menacho Vargas, I., Uribe Hernández, Y. C., & Giordano Silva, M. V (2019). Administrative competences in the quality of service in educational institutions of the initial level. *Apuntes Universitarios*, 9(1), 19-35. <https://doi.org/10.17162/au.v9i1.347>
26. Paletta, F. y Moreira, J. (2021). The digital transformation in the methods and themes of Brazilian research on Information and Documentation 2010-2019. *Revista Española De Documentación Científica*, 44(2), e293. <https://redc.revistas.csic.es/index.php/redc/article/view/1325>
27. Reynosa, E. (2016). Teamwork. Reflections for better performance. Múnich: GRIN Verlag GmbH. <http://d-nb.info/1103962280>
28. Ríos C.; Santamaría N.; Avalos J.; Llontop E.; Castro D.; Samame G. y Maza J. Gestión universitaria latinoamericana durante la pandemia. 2(5).10.46932/sfjdv2n5-128
29. Ríos, C., Santamaría, N., Avalos, J., Llontop, E., Castro, D., Samame, G. y Maza, J. (2021) Gestión universitaria latinoamericana durante la pandemia, 2(5). 10.46932/sfjdv2n5-128
30. Rodríguez, Y. (2018). Modelo de uso da informação para tomada de decisão estratégica em organizações de informação. *Transinformação*. 30(1), pp. 51-64. <https://doi.org/10.1590/2318-08892018000100005>
31. Rojas, I. (2011). Elements for the design of research techniques: a proposal for definitions and procedures in scientific research. *Tiempo de Educar*, 12(24), 277-297. ISSN: 1665-0824. <https://n9.cl/m51xd>
32. Sánchez, J. y Barraza, L. (2015). Perceptions about leadership. *Ra Ximhai*. Ra Ximhai. 1(1). 161-170. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46142596010.pdf>
33. Soto, N.; Calderón, G.; Morillo, S y Darío, H. (2019). The management profile of the teaching director of Antioquia and the administrative management approaches. *Revista Innovar*, 30(77), 123-136. <https://n9.cl/m51xd>

34. Vázquez, S., Vásquez, L., Vásquez, C., Vázquez, S., Carranza, M. y Terry, O. (2021). Pedagogical leadership and teaching performance: the image of private educational institutions. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(17), 178 - 194. <https://onx.la/7b5f3>

35. Velázquez, J., Alonso, R. y Romero, J. (2021). Effect of administrative management for the development of university skills in engineering students Campus Amazcala. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 7(12), 551-564. <https://doi.org/10.14738/assrj.712.9539>

36. Villalva, M. y Fierro, I. (2017). Democratic leadership: a conceptual approach. *Journal of the International University of Ecuador*, 2(4), 183-195. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n4.2017.210>

#### **FINANCIACIÓN**

Ninguna.

#### **CONFLICTO DE INTERÉS**

Ninguno.

#### **CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA**

*Conceptualización:* Nila Lizabet Carrasco Quevedo, Evelyn Lizeth Marcilla Huamani, Gustavo Ernesto Zarate Ruiz, Brian Andree Meneses Claudio.

*Curación de datos:* Nila Lizabet Carrasco Quevedo, Evelyn Lizeth Marcilla Huamani, Gustavo Ernesto Zarate Ruiz, Brian Andree Meneses Claudio.

*Investigación:* Nila Lizabet Carrasco Quevedo, Evelyn Lizeth Marcilla Huamani, Gustavo Ernesto Zarate Ruiz, Brian Andree Meneses Claudio.

*Administración del proyecto:* Nila Lizabet Carrasco Quevedo, Evelyn Lizeth Marcilla Huamani, Gustavo Ernesto Zarate Ruiz, Brian Andree Meneses Claudio.

*Recursos:* Nila Lizabet Carrasco Quevedo, Evelyn Lizeth Marcilla Huamani, Gustavo Ernesto Zarate Ruiz, Brian Andree Meneses Claudio.

*Supervisión:* Nila Lizabet Carrasco Quevedo, Evelyn Lizeth Marcilla Huamani, Gustavo Ernesto Zarate Ruiz, Brian Andree Meneses Claudio.

*Redacción - borrador original:* Nila Lizabet Carrasco Quevedo, Evelyn Lizeth Marcilla Huamani, Gustavo Ernesto Zarate Ruiz, Brian Andree Meneses Claudio.