



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN**

**TESIS**  
**INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DEMOCRÁTICO**  
**EN LA EFICIENCIA DE LA GESTIÓN**  
**ADMINISTRATIVA EN EL COLEGIO MILITAR**  
**ELÍAS AGUIRRE CHICLAYO - 2017**

**PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**Autor (es):**

**Bach. Barrios Tapia Diana Elizabeth**

**Bach. Hoyos Meléndez Lilian Johana**

**Asesor:**

**Dr. Merino Nuñez Mirko**

**Línea de Investigación:  
Gestión y Competitividad**

**Pimentel – Perú  
2018**



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN**

**TESIS**  
**INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DEMOCRÁTICO**  
**EN LA EFICIENCIA DE LA GESTIÓN**  
**ADMINISTRATIVA EN EL COLEGIO MILITAR**  
**ELÍAS AGUIRRE CHICLAYO - 2017**

**Autor (es):**

**Bach. Barrios Tapia Diana Elizabeth**

**Bach. Hoyos Meléndez Lilian Johana**

**Asesor:**

**Dr. Merino Nuñez Mirko**

**Línea de Investigación:**  
**Gestión y Competitividad**

**Pimentel – Perú**  
**2018**



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN**

**TESIS:**

**INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DEMOCRÁTICO EN LA  
EFICIENCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL  
COLEGIO MILITAR ELÍAS AGUIRRE CHICLAYO - 2017**

**PARA OBTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**Autor (a):**

**Bach. Barrios Tapia Diana Elizabeth**

**Bach. Hoyos Meléndez Lilian Johana**

**Pimentel – Perú  
2018**

## **TESIS**

### **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN**

# **INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DEMOCRÁTICO EN LA EFICIENCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL COLEGIO MILITAR ELÍAS AGUIRRE CHICLAYO - 2017**

Asesor (a):

Dr. Merino Nuñez Mirko  
Nombre Completo

Firma

Presidente (a):

Dr. Urbina Cardenas Max Fernando

Nombre completo

Firma

Secretario (a):

Mg. Heredia Llatas Flor Delicia  
Nombre Completo

Firma

Vocal (a):

Dra. Ramos Farroñan Emma Verónica  
Nombre Completo

Firma

## **DEDICATORIA**

La idea de este proyecto está dedicada a nuestros padres, pilares fundamentales en nuestra vida. Sin ellos, jamás hubiésemos podido conseguir lo que hasta ahora. Su tenacidad y lucha insaciable han hecho de ellos el gran ejemplo a seguir y destacar, no solo para nosotras, sino para la familia en general.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por permitirnos llegar a este momento tan especial en nuestras vidas. Por los triunfos y los momentos difíciles que nos ha enseñado a valorar cada día más, a nuestros padres por ser las personas que nos han acompañado durante todo el trayecto estudiantil y nuestras vidas. A nuestros profesores, gracias por su tiempo, por su apoyo a si como su sabiduría que nos transmitieron en el desarrollo de nuestra formación profesional.

## INDICE

<b>INDICE .....</b>	<b>vii</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xiii</b>
<b>CAPITULO I INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>14</b>
<b>1.1 Situación problemática.....</b>	<b>15</b>
<b>1.2 Formulación del problema .....</b>	<b>20</b>
<b>1.3 Hipótesis .....</b>	<b>20</b>
<b>1.4 Objetivos .....</b>	<b>20</b>
<b>1.6. Antecedentes de investigación.....</b>	<b>22</b>
<b>1.7. Marco teórico.....</b>	<b>30</b>
<b>Tabla 1.....</b>	<b>33</b>
<b>CAPITULO II MATERIAL Y MÉTODOS .....</b>	<b>43</b>
<b>2.1. Tipo y diseño de la investigación.....</b>	<b>44</b>
<b>2.2. Métodos de investigación .....</b>	<b>45</b>
<b>2.3. Población y muestra .....</b>	<b>45</b>
<b>2.4. Variables y Operacionalización .....</b>	<b>47</b>
<b>2.4.1. Variables.....</b>	<b>47</b>
<b>2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información .....</b>	<b>51</b>
<b>2.6. Validación y confiabilidad de instrumentos.....</b>	<b>51</b>
<b>CAPITULO III RESULTADOS .....</b>	<b>54</b>
<b>3.1. Resultados de la encuesta Variable Independiente .....</b>	<b>55</b>
<b>3.2. Fiabilidad del instrumento aplicado Variable Independiente.....</b>	<b>67</b>
<b>3.3. Correlación de la Variable Independiente.....</b>	<b>68</b>
<b>3.4. Resultados de la encuesta Variable Dependiente .....</b>	<b>69</b>
<b>3.5. Fiabilidad del instrumento aplicado Variable Dependiente.....</b>	<b>81</b>

3.6. Correlación de la Variable Independiente .....	82
<b>CAPITULO IV DISCUSIÓN .....</b>	<b>83</b>
4.1. Discusión de resultados .....	84
<b>CAPITULO V PROPUESTA.....</b>	<b>85</b>
<b>CAPITULO V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>97</b>
5.1. Conclusiones .....	98
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>99</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>106</b>
<b>ANEXO 01: ENCUESTA 01 .....</b>	<b>107</b>
<b>ANEXO 02: ENCUESTA 02 .....</b>	<b>108</b>
<b>ANEXO 03: INSTRUMENTO DE VALIDACION .....</b>	<b>109</b>
<b>ANEXO 04: BASE DE DATOS .....</b>	<b>112</b>



## INDICE TABLA

Tabla 1 Diferencias entre un jefe y líder .....	33
Tabla 2 Población de colaboradores del Colegio Militar “Eliás Aguirre .....	46
Tabla 3 Operacionalización de la variable independiente.....	48
Tabla 4 Operacionalización de la variable dependiente .....	49
Tabla 5 La institución reconoce el trabajo extra en horario laborable .....	55
Tabla 6 Existe motivación para tener un clima laboral, aceptable .....	56
Tabla 7 El jefe confía en su personal .....	57
Tabla 8 La toma de decisiones se comparte con el personal .....	58
Tabla 9 Cuenta con instrumento de gestión.....	59
Tabla 10 Los instrumentos de gestión fueron elaborados con participación del personal directivo .....	60
Tabla 11 Realiza actividades comunales que favorecen los objetivos institucionales.....	61
Tabla 12 El líder democrático cumple con los objetivos institucionales .....	62
Tabla 13 Se informan los resultados de las gestiones realizadas .....	63
Tabla 14 Realizan actividades de supervisión, monitoreo y control .....	64
Tabla 15 Aplican adecuadamente los procedimientos administrativos .....	65
Tabla 16 Cumple los reglamentos y políticas institucionales .....	66
Tabla 17 Resumen de procesamiento de casos .....	67
Tabla 18 Estadísticas de fiabilidad .....	67
Tabla 19 Correlación de la Variable Independiente .....	68
Tabla 20 Los Directivos planifican la gestión administrativa .....	69
Tabla 21 Las actividades son programadas de acuerdo al tiempo de cumplimiento .....	70
Tabla 22 Dispone de los materiales y equipos adecuados para el ejercicio de sus funciones .	71
Tabla 23 Se motivan a trabajar de manera integrada.....	72
Tabla 24 Los líderes cuentan con las habilidades para influir en el trabajo en equipo .....	73
Tabla 25 Coordina las actividades anticipadamente.....	74
Tabla 26 Las actividades comunales ayudan al cumplimiento de los objetivos institucionales .....	75
Tabla 27 Se evalúa el cumplimiento de los objetivos institucionales .....	76
Tabla 28 Los permisos personales justificados son autorizados por el jefe inmediato .....	77
Tabla 29 El jefe evalúa constantemente el rendimiento de sus colaboradores.....	78
Tabla 30 Realizan actividades de supervisión, monitoreo y control .....	79
Tabla 31 Su jefe tiene capacidad para realizar una gestión eficiente .....	80

<b>Tabla 32 Resumen de procesamiento de casos .....</b>	<b>81</b>
<b>Tabla 33 Estadísticas de fiabilidad .....</b>	<b>81</b>
<b>Tabla 34 Correlación de la Variable Independiente .....</b>	<b>82</b>

INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DEMOCRÁTICO EN LA EFICIENCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL COLEGIO MILITAR ELÍAS AGUIRRE CHICLAYO - 2017.

INFLUENCE OF DEMOCRATIC LEADERSHIP ON THE EFFICIENCY OF ADMINISTRATIVE MANAGEMENT AT MILITARY SCHOOL ELÍAS AGUIRRE CHICLAYO - 2017.

Barrios Tapia Diana Elizabeth  
Hoyos Meléndez Lilian Johana

## **RESUMEN**

Lo que se desea explicar a través de esta investigación es realmente la incidencia del liderazgo democrático y la eficiencia de la gestión administrativa, ya que el reflejo del liderazgo en algunas instituciones solamente es imagen externo, pero que a veces deduce del entorno interno y quien mejor que los representantes directos de la institución sean los que aporten con su apoyo, o realmente es una mentira en el ejercicio laboral siendo un ambiente de trabajo con un clima laboral inestable y los resultados son gestionado bajo presión, la cual se debe superar.

Nuestro objetivo general es “Demostrar la influencia del liderazgo democrático mejorando las deficiencias administrativas del Colegio Militar Elías Aguirre Chiclayo 2017”, y los objetivos específicos son: Diagnosticar el estado situacional de la institución. Analizar las características emergentes de la gestión administrativa. Relacionar los factores influyentes entre el liderazgo autocrático frente al democrático y Proponer cambios para mejorar las deficiencias administrativas institucional. Tipo de Investigación es Cuantitativo y Propositivo, la población no es significativa, entonces se consideró en su totalidad como muestra siendo 123 colaboradores. La técnica aplicada fue la Encuesta y el instrumento el cuestionario que consta de 24 preguntas, de las cuales 12 son de la variable independiente y 12 de la variable dependiente, estos datos fueron tabulados en la hoja de cálculo Excel y registrado en el SPSS V. 20, validando los resultados mediante el coeficiente el alfa de Cronbach y presentándolos a través de tablas y gráficos estadísticos.

Los resultados dieron cumplimiento a los objetivos específicos conforme los describen: Diagnostico situacional (Tabla N° 5 al 16 y desde el 20 al 31), análisis de las características emergentes de la gestión administrativa, validando la fiabilidad del instrumento aplicado y la correlación estadística (Tabla N° 17, 18, 19, 32,33 y 34), Se relacionó los factores influyentes entre el liderazgo autocrático frente al democrático, estableciendo estrategias institucionales para mejorar las relaciones humanas (Tabla N° 35 y 36) finalmente se propone los cambios necesarios para mejorar las deficiencias administrativa institucional.

Palabras clave: Liderazgo democrático, gestión administrativa.

---

Adscrita a la Escuela Académico Profesional de Administración, Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú, email: [tapiadeeliz@crece.uss.edu.pe](mailto:tapiadeeliz@crece.uss.edu.pe), código ORCID: [http:// orcid.org/0000-0002-8276-8552](http://orcid.org/0000-0002-8276-8552)  
Adscrita a la Escuela Académico Profesional de Administración, Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú, email: [hmelendez@crece.uss.edu.pe](mailto:hmelendez@crece.uss.edu.pe), código ORCID: [http:// orcid.org/0000-0002-3384-3560](http://orcid.org/0000-0002-3384-3560)

## ABSTRACT

What we want to explain through this research is really the incidence of democratic leadership and the efficiency of administrative management, since the reflection of leadership in some institutions is only an external image, but that sometimes it deduces from the internal environment and who better that the direct representatives of the institution are the ones that contribute with their support, or it really is a lie in the labor exercise being a work environment with an unstable work climate and the results are managed under pressure, which must be overcome.

Our general objective is "Demonstrate the influence of democratic leadership by improving the administrative deficiencies of the Elías Aguirre Chiclayo Military School 2017", and the specific objectives are: Diagnose the situational status of the institution. Analyze the emerging characteristics of administrative management. Relate influential factors between autocratic versus democratic leadership and propose changes to improve institutional administrative deficiencies. Type of Investigation is Quantitative and Propositive, the population is not significant, then it was considered in its entirety as it shows being 123 collaborators. The applied technique was the Survey and the instrument the questionnaire that consists of 24 questions, of which 12 are of the independent variable and 12 of the dependent variable, these data were tabulated in the Excel spreadsheet and registered in the SPSS V. 20, validating the results using the Cronbach's alpha coefficient and presenting them through tables and statistical graphs.

The results complied with the specific objectives as described: Situational diagnosis (Table N ° 5 to 16 and from 20 to 31), analysis of the emerging characteristics of the administrative management, validating the reliability of the applied instrument and the statistical correlation ( Table N ° 17, 18, 19, 32, 33 and 34), the influential factors between the autocratic and democratic leadership were related, establishing institutional strategies to improve human relations (Table N ° 35 and 36) the changes are finally proposed necessary to improve institutional administrative deficiencies.

Keywords: Democratic leadership, administrative management.

---

Adscrita a la Escuela Académico Profesional de Administración, Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú, email: [tapiadeeliz@crece.uss.edu.pe](mailto:tapiadeeliz@crece.uss.edu.pe), código ORCID: [http:// orcid.org/0000-0002-8276-8552](http://orcid.org/0000-0002-8276-8552)  
Adscrita a la Escuela Académico Profesional de Administración, Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú, email: [hmelendez@crece.uss.edu.pe](mailto:hmelendez@crece.uss.edu.pe), código ORCID: [http:// orcid.org/0000-0002-3384-3560](http://orcid.org/0000-0002-3384-3560)

## **CAPITULO I INTRODUCCIÓN**

# I. INTRODUCCIÓN

## 1.1 Situación problemática

### Nivel Internacional

“Las decisiones que toma la organización es importante para cumplir con los objetivos trazados, para ello deben participar democráticamente todos los miembros y se sientan parte de ella”.

**Ríos, Rubiano y chinchilla (2014)**. Afirma que: El liderazgo democrático se caracteriza por la inclusión de empleados en la toma de decisiones, aumentando la satisfacción por el trabajo hecho y ayudando a desarrollar sus habilidades. Hace que los seguidores estén motivados, trabajen duro y pueden dejar las recompensas económicas en un segundo plano. Sin embargo, para que este estilo tenga una adaptación completa toma demasiado tiempo, aunque sus resultados se pueden ver reflejados en la productividad y velocidad de procesos (p. 14)

Este liderazgo democrático es parte fundamental dentro de una empresa puesto que para cumplir objetivos tanto en la productividad como en la velocidad de procesos es necesario que nuestros trabajadores se sientan motivados y así trabajen arduamente, no con el fin de lograr un incentivo económico sino sentir que día a día son parte fundamental en llevar al éxito la empresa.

“El líder democrático es aquel que fomenta la participación de la comunidad dejando que los empleados decidan más sobre sus funciones y tenga las suficientes competencias para tomar decisiones. Los trabajadores pueden opinar y no se limitan solo a recibir órdenes”.

**Méndez (2013)** “El liderazgo democrático prioriza la participación de todo el grupo. El líder promueve el dialogo entre sus seguidores para que entre todos lleguen a la mejor conclusión, pero para ello es necesario desarrollar ciertas habilidades y capacidades para que esto se lleve a cabo.” Nos da a entender que el líder o la persona que está a cargo de un determinado grupo para llegar a una solución en consenso deben hacer participar a todo su personal y así ellos se sientan parte de la solución del problema, desarrollando sus habilidades y capacidades a la hora de tomar una decisión ante un problema dado.

**Zárate y Matviuk (2012)** señalan que “liderazgo democrático” es emprendimiento. La razón es que para ser un líder emprendedor, éste debe tener la suficiente capacidad de acompañamiento a sus seguidores y así lograr descubrir las capacidades de los colaboradores, para que estos hagan uso de ellas en el momento justo en que lo requiera la organización; además de esto, el líder emprendedor exitoso sabe cuáles son sus fortalezas, a través de las cuales facilita la identificación y selección de oportunidades para la creación de nuevos negocios.

**Lino (2014)** Al referirse a la Gestión Administrativa que se entiende por el conjunto de acciones y procedimientos orientados al logro de los objetivos de una organización, cualquiera que fuese su naturaleza. Este modelo permite el cumplimiento y la eficiente aplicación del proceso administrativo como son: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Su importancia radica en la optimización en la ejecución de los procesos, con la finalidad de acrecentar la calidad y eficacia en la gestión de los servicios que prestan las entidades públicas. (p.39.)

**Monchón (2014)** La Gestión Administrativa consiste en coordinar y supervisar las actividades de las organizaciones para lograr que éstas alcancen su objetivo de forma eficaz y eficiente. Las funciones básicas de la administración (planear, organizar, dirigir y controlar.) se dirigen a alcanzar los propósitos establecidos por la organización. La labor de la administración deberá adaptarse a las características de cada organización, así como tener cuenta el entorno que influye en ella. (p.18.)

### **Nivel Nacional**

**Muñoz (2012)** “El líder democrático promueve la participación a sus subordinados para obtener decisiones que se enfoquen en la empresa. En consecuencia se refiere que la toma de decisiones en el contexto de los objetivos y desarrollo de la empresa debe estar en función de los resultados positivos mencionados y que la toma de decisiones en grupo, involucra a un líder democrático que trabaja como conductor para que los miembros actúen conjuntamente”.



**Purizaca y Bravo (2015)** Nos dice que: “El Liderazgo Democrático a partir de tres puntos importantes: como una actitud, como un punto de equilibrio y como participación. El liderazgo democrático posibilita una actitud ante la sociedad y una liberación del sentido común que es parte fundamental de las organizaciones y que permite la participación de los subordinados en la toma de decisiones y diseño de los procesos.”.

**Luna (2008)** describe a: “Un líder democrático es aquel que consulta a sus subordinados para tomar decisiones y acciones en favor de la organización”. Asimismo, **Chiavenato (2001)** “Caracteriza a este tipo de líder como activo, consultivo y orientador, contrario al anterior, además tiene un claro sentido de responsabilidad y compromiso personal para satisfacer las necesidades de la organización que lidera”. No obstante, **Ayoub (2011)** “señala que las políticas y decisiones son discutidas y tomadas por los subordinados bajo la asistencia del líder. En este sentido, el líder es un instrumento que promueve el bienestar y está dispuesto a recibir opiniones y consejos de los demás”.

Por tal razón según Choque, P.(2014) determina que: “El liderazgo es aceptado, por ser comunicativo y justo”.

Las Investigaciones han llevado a conceptualizar al liderazgo democrático a partir de tres puntos importantes como: actitud, punto de equilibrio y participación. “El liderazgo democrático posibilita una actitud ante la sociedad y una liberación del sentido común que es parte fundamental de las organizaciones” (**Nunes, 2002**). Según **Beltrán (1995)**, “el punto de equilibrio entre la actitud permisiva y el excesivo autoritarismo es el liderazgo democrático y el más adecuado para el uso de las empresas”. “En el liderazgo democrático se involucra a los empleados, en la toma de decisiones, se delega autoridad, propiciando la participación para decidir las metas y los métodos de trabajo” (**Robbins & Cenzo, 2002**); sin embargo **Agüera (2004)** “considera que el liderazgo democrático permite la participación de los subordinados en la toma de decisiones y diseño de los procesos”.

**MINEDU (2017)** mediante el “Programa de Especialización en Gestión Administrativa Pública busca fortalecer y desarrollar las capacidades de los servidores para el desempeño laboral efectivo, de acuerdo al nuevo perfil del sistema educativo”.

### **Nivel Local**

El régimen educativo es uno de los partes que afronta los efectos del avance científico tecnológico y la globalización; es que muchas instituciones educativas del nivel secundario de nuestro país están inmersos en nuestros avances, dado que son conscientes de los grandes cambios buscando un liderazgo que garantice el éxito institucional, con una gestión administrativa y académica efectiva y eficiente; preocupada en sus recursos humanos que sean calificados y competentes en todos sus niveles y del mismo modo existe en nuestra realidad instituciones con sistemas tradicionales, donde el liderazgo está ausente denotando ineficiencia en los proceso de gestión y conducción originando decremento en la capacidad de los alumnos.

La gestión administrativa de las instituciones particularmente debe tener cumplir objetivos y metas programadas, ayudando a la comunidad educativa familia, docentes y alumnos, con el fin de poder lograr un ejemplo de organización responsable ético y participativo. Las instituciones de educación de nivel secundaria actualmente cuentan con importantes documentos de planeación que ayudan a dirigir de la manera más apropiada, con el fin de responder adecuadamente a los continuos cambios de la sociedad especialmente de nuestra región, sin embargo, estos no se utilizan apropiadamente en la práctica de gestión, que allá factores con falta de conocimiento, estilos de liderazgo, falta de participación, asociados en paradigmas anticuadas y fuera de lugar.

En las instituciones de nivel secundarias de nuestra región hay documentos de gestión ya establecidos que no guardan ninguna relación con el entorno, planes estratégicos y planes operativos que no son desarrollados con el rigor oportuno, pero que cada año son utilizados de acuerdo a las etapas anteriores y por ello no permite aun formalizar, integrar, desarrollar adecuadamente sus actividades.

Con relación a los miembros de las instituciones de la región específicamente de las instituciones de la cual se realiza el proyecto estos mantienen un liderazgo indebido que no cubre las expectativas que ayuden a conseguir los objetivos y metas establecidas en sus proyectos como planes estratégicos planes operativos, gestiones que son promovidas por tener iniciativa, responsabilidad y protagonismo en la práctica.

“El colegio Militar Elías Aguirre es un centro de educación integral; que ofrece educación secundaria común e instrucción militar a jóvenes previamente seleccionados de conformidad con las leyes actuales y disposiciones del ministerio de educación y ministerio de defensa quienes norman la difusión, programación, supervisión y evaluación de todos los aspectos referentes a la enseñanza y al servicio militar, para inculcar a la juventud disciplina, moralidad y trabajo”. “Fortaleciendo el amor a la patria, a los símbolos patrios, a nuestros héroes, el respeto a la constitución y así poder engrandecer los valores humanos. En la actualidad refleja en la sociedad lambayecana como una institución líder y de calidad que desarrolla una administración coherente a la misión y visión, al logro de sus objetivos y que los documentos de gestión guardan relación con los planes estratégicos”.

Uno de los problemas, es que en la institución se desarrollan conflictos internos, y que los directivos en vez de remediar, arbitrar y mantener el equilibrio institucional, hacen todo lo contrario, toman y forman parte de uno de los lados, donde los directivos se enfrentan al personal docente o administrativo, Esto demuestra la falta de liderazgo de quienes dirigen la institución, porque no están actuando de la mejor forma puesto que son todos unos profesionales que saben planificar, ordenar y dirigir políticas educativas y al tener un mal liderazgo también influyera en la mala gestión administrativa , que al ser una institución educativa también se refleja en el bajo rendimiento escolar de los alumnos. Por consiguiente, se espera de un auténtico director líder sea una persona capaz de conducir a la institución educativa hacia una gestión administrativa apropiado, un catalizador, facilitador, un agente de cambio y compromiso del aprendizaje y de la gestión institucional.

Lo que se desea explicar a través de esta investigación en la institución un estudio si realmente la incidencia del liderazgo democrático y la eficiencia de la gestión administrativa, ya que se supone que el reflejo del liderazgo en algunas instituciones solamente es imagen externo pero que a veces deduce del entorno interno y, quien mejor que los representantes directos de la institución sean los que aporten con su apoyo, o realmente es una mentira, y ahí la intranquilidad para establecer fehacientemente a través del liderazgo y la gestión administrativa.

A partir de esta realidad problemática es necesaria realizar una investigación para establecer la relación del liderazgo que impulsan o impiden el desarrollo de los procesos administrativos y académicos.

## **1.2 Formulación del problema**

¿De qué manera influye el liderazgo democrático en la eficiencia de la gestión administrativa en el colegio Militar Elías Aguirre Chiclayo 2017?

## **1.3 Hipótesis**

“Si se aplica el liderazgo democrático entonces mejorará la eficiencia de la gestión administrativa en Colegio Militar Elías Aguirre, Chiclayo 2017”.

## **1.4 Objetivos**

### **General:**

Demostrar la influencia del liderazgo democrático mejorando las deficiencias administrativas del Colegio Militar Elías Aguirre Chiclayo 2017.

### **Específico:**

Diagnosticar el estado situacional de la institución,

Analizar las características emergentes de la gestión administrativa.

Relacionar los factores influyentes entre el liderazgo autocrático frente al democrático.

Proponer cambios para mejorar las deficiencias administrativas institucional.

## 1.5. Justificación e importancia

Las detallamos de la siguiente forma:

**Justificación Teórica:** Este trabajo es importante porque la realización de esta investigación contribuirá a fortalecer el conocimiento sobre las bases teóricas situadas que El presente trabajo se efectúan para conocer la incidencia del liderazgo democrático y la eficiencia de la gestión administrativa en el colegio Elías Aguirre de Chiclayo y así presentarlo como una contribución para fortalecer los niveles de gestión en la planificación, organización, dirección y control

**Justificación Metodológica:** El método que utilizaremos para llevar a cabo esta investigación será el Método Deductivo, donde utilizaremos la técnica de la observación y la encuesta con sus Instrumentos de apoyo correspondientes, que serán las fichas de Observación y el cuestionario de encuesta con preguntas específicas sobre nuestro tema para complementar la información obtenida de la empresa y sirve como herramienta de consulta a todos los funcionarios educativos en especial a los dirigentes, para que lo puedan analizar y utilizar en todos los procesos de gestión, así como los niveles jerárquicos promoviendo sensibilización, capacitación, superación un clima organizacional óptimo.

**Justificación practica:** Sirve como documento fuente para los directivos de instituciones educativas de nivel secundarias para que conozcan con claridad las estrategias de liderazgo que se deben aplicar en la gestión de sus instituciones quitando así las deficiencias percibidas y ser capaces de autoevaluarse siempre en sus desempeños sin temor a errores, aprendiendo cada día más, relacionando el nivel de liderazgo con el resultado de la gestión administrativa.

## **1.6. Antecedentes de investigación**

### **Nivel Internacional**

Guadamuz y Ortiz (2015), en su tesis titulada *“Incidencia del Liderazgo en la Gestión Administrativa de la dirección del Instituto Héroes y Mártires de la Reforma del turno matutino, en el municipio de Masaya, departamento de Masaya, en el II semestre del año 2015”*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. Donde llega a la conclusión que el equipo directivo ejerce un liderazgo democrático por que toma en cuenta a las opiniones de la comunidad educativa para la elaboración y ejecución de los planes y proyectos del centro (p. 64).

“El equipo directivo toma decisiones efectivas y oportunas desde el momento que se reúne con el colectivo para conocer sus puntos de vista y de esta manera elegir la mejor decisión. Las características que poseen el equipo directivo como líderes del instituto, es: Constancia, congruencia, confiabilidad y la integridad, porque refleja los ingresos y egresos de las actividades realizadas, y quiere en lo posible cumplir con los compromisos establecidos con la comunidad educativa. Recomienda que sigan ejerciendo su liderazgo democrático con el fin de tener una excelente administración y Tomar siempre decisiones efectivas y oportunas. Para Tomar en cuenta las opiniones de la comunidad educativa para la elaboración y ejecución de los planes y proyectos del Instituto, facilitando así la integración y coordinación en conjunto” (p. 65).

“Podemos decir que existe una buena gestión administrativa de los directivos de la institución ya que se aplica el liderazgo democrático tomando en cuenta la opinión de los demás para realizar objetivos planteados. Por ello cuentan con un directivo que tiene las características y habilidades de un líder porque siempre cumplen con sus actividades establecidos en la institución. Donde deduce que los directivos de la institución sigan desarrollando un liderazgo democrático para que así pueda tener una excelente gestión administrativa y puedan tomar decisiones siempre correctas, pero tomando siempre en cuenta las opiniones de los integrantes de la institución” (Guadamuz y Ortiz, 2015, p 64-65).

Horn (2013), en su tesis titulada *“Liderazgo Escolar en Chile y su Influencia en los Resultados de Aprendizaje”*. Universidad Autónoma de Madrid. Concluye que: los resultados para cada objetivo específico, nos parece realizar un análisis transversal en que pueda revisar sus aportes de manera conjunta, de esta forma, se aborda cuanto influye el liderazgo en los resultados de aprendizaje y como se realiza esta influencia también se comentan los resultados respecto de las principales variables de antecedentes del modelo en relación a los resultados de aprendizaje” (p. 26).

“El liderazgo influye en las personas por la motivación que siempre les brindan para que tengan la confianza de realizar sus labores eficientemente y a si buscar los beneficios que puedan brindar para la organización ya que las empresas siempre requieren lideres capaces de trabajar y facilitar la solución de problemas cuando las allá y es importante porque tiene la capacidad guiar y dirigir, donde puede tener una planeación adecuada y de acuerdo a ello tendrá una buena gestión administrativa para la organización” (Horn, 2013, p. 27).

Rios y Velasquez (2012) en su tesis titulada *“Aplicación de un modelo de Gestión Administrativa para la Educación Pública en el Municipio de Bello”*. Universidad de Medellín. Concluye que en el proceso de gestión administrativa la planeación, la cultura organizacional, la dirección y el control son los cuatro elementos más relevantes en la gerencia. Y es así como se ha vendió mejorando los procesos administrativos en el municipio de Bello en los últimos 5 años, se presentan algunas dificultades en las herramientas utilizadas en la gestión, donde se implementa un plan de mejoramiento para futuras evaluaciones y análisis en cuanto a la gestión administrativa” (p. 37).

“Los procesos de una gestión administrativa resultan de mayor importancia para las empresas o instituciones ya sean públicas o privadas dentro de un sistema para la toma de decisiones donde planifica y determina los resultados que pretende lograr, ya que la organización es el acto de disponer y coordinar los recursos disponibles, puesto que la dirección es la influencia del administrador para la realización de planes y a si pueda obtener resultados positivos de sus colaboradores mediante una buena comunicación, superación y motivación y por último el control es una herramienta importante para la organización ya

que evalúa el desempeño general ante un plan estratégico aunque a veces en algunas empresas cuentan con excelentes planes, estructura organizacional y una dirección eficiente el ejecutivo no podrá verificar cual es la situación real de la organización y no exista un mecanismo que cerciore e informe los hechos que van de acuerdo a sus objetivos planteados” (Rios y Velasquez, 2012, p. 37-38).

García (2015), en su tesis titulada *“La Gestión Administrativa y su Incidencia en la Calidad del Servicio de la empresa de Transporte de pasajeros Flota Bolívar”*. Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Concluye que: El Proceso de la Gestión Administrativa para la Cooperativa de Transportes Flota Bolívar, refleja inconsistencias en la Planeación, Organización, Dirección y Control de los servicios que presta a sus clientes y usuarios donde en la totalidad de los colaboradores encuestados están de acuerdo que se aplique un manual de funciones y procedimientos administrativos para mejorar el servicio al cliente e incrementar los beneficios para la Empresa.” (p. 139).

“De acuerdo a ello se dice que se recomienda a los directivos de la cooperativa de transportes de pasajeros Flota Bolívar adoptar y aplicar el plan de gestión administrativa propuesto para superar las deficiencias en los servicios que ofrece a sus clientes y usuarios descentralizar la toma de decisiones con la aplicación del manual de funciones y procedimientos administrativos para mejorar el desempeño del Talento Humano de la empresa.” (García, 2015, p. 140).

Cedeño (2016), en su tesis titulada *“Gestión Administrativa y su Incidencia en el Control y Desempeño de las Instituciones Educativas del Cantón el Empalme año 2015”*. Universidad Técnica Estatal de Quevedo, donde concluye que: el directivo no conoce a cabalidad lo que tiene que hacer; lo que hace que la gestión que realiza no esté acorde a las necesidades y por ende incide en el desempeño y control de la Gestión Administrativa donde la oferta educativa no llena las expectativas esperadas por la comunidad; a pesar de que los directivos y docentes manifiesten lo contrario, lo que nos lleva a concluir que los estudiantes no alcanzan los estándares de calidad y para cuya aseveración, pesa más el criterio de los padres de familia y sobre todo el de los estudiantes que son la razón de la práctica educativa.” (p. 77).



“El Directivo mejore sus competencias profesionales, tomando conciencia de la necesidad de cambiar la vieja teoría, en el ejercicio de la función administrativa se aprende, para ello es fundamental trabajar en base a los intereses y necesidades de la población del cantón El Empalme, así como tener en cuenta que, de lo que haga, o deje de hacer dependerá el logro de los objetivos institucionales, que propendan a un adecuado desempeño en la Gestión Administrativa.” (Cedeño, 2016, p. 77-78).

Valencia (2015), en su tesis titulada “*Gestión Administrativa y su Relación con la Calidad de los Servicios Educativos de la Unidad Educativa Insutec Periodo 2015-2018*”. Universidad Técnica Estatal de Quevedo, donde concluye que: A través del diagnóstico situacional se evidencio que la institución presenta deficiencias en algunos procesos administrativas debido al incumplimiento de los plazos de entregas de las matrices de notas y procesos, un bajo índice de capacitaciones entre el personal administrativo donde el planteamiento de estrategias pedagógica, tecnológicas y operativas para la Unidad Educativa INSUTEC, permitirán el desarrollo de la calidad del servicio educativo posicionándolo entre la preferencia de los padres de familia y estudiantes.” (p. 93).

“Implantar el modelo de gestión administrativa el cual está diseñado con el propósito de promover a brindar un servicio de calidad, que cumpla con las exigencias de la comunidad y los avances científicos y tecnológicos de la educación del siglo XXI en el cual Monitorear y dar seguimiento a las estrategias sugeridas con la finalidad de lograr resultados satisfactorios que serán de beneficio para la parte administrativa, docentes, padres de familia y estudiantes.” (p. 94).

## **Nivel nacional**

Ramos (2015), en su tesis titulada *“Influencia del Liderazgo Directivo en la Gestión Educativa de las Instituciones Educativas Públicas del nivel de educación primaria del Distrito de Paucarpata Arequipa 2015”*. Concluye que el nivel de conocimientos sobre liderazgo directivo que influye en la gestión institucional, pedagógica y administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria es deficiente. Básicamente a los diferentes aspectos que presentan, tales como la toma de decisiones, el planeamiento, la organización, los recursos financieros y su administración; la situación curricular entre otros aspectos. (p. 148).

“Promover la participación directa en mayor nivel de los directivos, docentes, en actualizaciones, especializaciones, estudios de postgrado, a fin de que la capacidad científica y tecnológica sea más ponderada y esta tienda a mejorar la calidad del liderazgo directivo y gestión educacional respectivamente. Podemos decir que el liderazgo democrático que es esencial para una adecuada gestión administrativa porque les permiten participar de forma activa en las decisiones a las personas que trabajan y estudian en ella, donde deduce que gracias a un buen liderazgo y una buena gestión la institución desempeña un rol importante formando futuros profesionales con valores y proyección de sus metas” (Ramos, 2015, p. 148).

Caljaro (2015), en su tesis titulada *“Estilo de Liderazgo y su Influencia en la Gestión Pedagógica y Administrativa de Directores de las Instituciones Educativas Primarias en el Ámbito julio 2014”*. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Concluye que queda demostrado que el estilo capacitador influye en el nivel de gestión pedagógica y administrativa a fin de que sea más efectiva dicho proceso en los directores de las instituciones educativas sujetos a investigación, porque los líderes tienen que ser respetados este aspecto se distingue entre los líderes y los dictadores. La gente obedece a los dictadores porque les temen, no porque los respeten. Donde recomienda a todo el personal que labora en las instituciones educativas fomentar el liderazgo democrático y gerencial que tanto hace falta para fomentar la comunicación bilateral entre los miembros de una institución, mejorar el grado de confianza que el personal siente por el líder. (p. 37).

“De acuerdo a ello decimos que hay una buena gestión por ello es que tienen un buen líder que influye en su equipo de trabajo que se van desarrollando con eficiencia y un buen desempeño de sus colaboradores donde no ven aun líder dictador. Donde nos dice que existe un liderazgo democrático entre los miembros de la institución a si es donde se hace un ambiente laboral agradable para todo el personal” (Caljaro, 2015, p. 37-38).

Casanova y Nieto (2017), en su tesis titulada “*Estilos de Liderazgo en los Directores de las Instituciones Educativas Públicas de nivel secundario, Iquitos 2017, Universidad Privada de la Selva Peruana*”. Concluye que: La tercera parte de los profesores considera que sus directores no asumen el estilo de liderazgo democrático, aunque las dos terceras partes dice que sí se da este estilo. Esto demuestra que para un sector de la plana docente el directivo asume un estilo democrático, aunque es posible que este estilo se asume en determinadas circunstancias, alternando con el estilo autoritario. En todo caso, una mayoría de directivos realiza las consultas del caso, persuade a los subordinados y alienta su participación. El líder se sitúa como parte integrante del grupo, promueve relaciones de amistad, confianza y de diálogo.” (p, 46).

“La mayoría de docentes encuestados considera que su líder es más bien liberal, aunque una minoría (casi la tercera parte) considera que no asumen, sus directivos, este estilo, lo que explicaría que toman los estilos democrático y autoritario. No obstante, para la mayoría de docentes sus directivos asumen el estilo liberal en determinados momentos o situaciones, lo que evidencia un tipo de liderazgo permisivo y concede a sus subordinados un elevado grado de independencia en sus tareas. El director depende de sus profesores y otros trabajadores de la institución educativa para fijar las actividades y tareas y asume el papel de apoyar las acciones de su personal al proporcionarles información y ayuda necesaria” (Casanova y Nieto, 2017, p. 46-47).

Campos y Loza (2012), En su tesis titulada “*Incidencia de la Gestión Administrativa de la Biblioteca Municipal Pedro Moncayo de la ciudad de Ibarra en mejora de la ciudad de Servicios y Atención a los Usuarios*”. Universidad Técnica del Norte, para obtener licenciatura en la Especialidad de Bibliotecología. Concluye que: Existe la carencia de ejecutar un manual de gestión administrativa que nos ayude a implementar procesos. Donde se recomienda al personal de la biblioteca Pedro Moncayo, socializar y promocionar el manual de la Gestión Administrativa a todos los trabajadores de las bibliotecas municipales

al fin de regenerar la calidad de servicios y atención a los clientes. De acuerdo a lo dicho decimos que deberían de facilitarse de un manual de gestión administrativa, deduciendo como tal documento que permitan normalizar los sistemas de trabajo de todos los departamentos y actividades que realizan los miembros de equipo y que también ha de manejar con las personas externas de la empresa más allá que puedan, y de hecho sucederá cambios constantes en la manera de trabajar, la empresa siempre debe crear criterios estables que permitan a los trabajadores saber cómo deben actuar diariamente y cuál es el motivo a seguir en cada situación. Es necesario procedimientos para cumplir tareas, teniendo como fin establecer una adecuada comunicación con el personal involucrado del colegio para que a si les permita realizar sus actividades en forma ordenada y sistemática” (Campos y Loza, 2012, p. 79).

Solano (2015), en su tesis titulada *“La Gestión Administrativa en el Gobierno Regional de Lima”*. Concluye que: La ejecución de una adecuada Dirección influye significativamente en la eficiencia de la Gestión Administrativa del Gobierno Regional de Lima, porque permite a los directivos gestionar con habilidades de líder la conducción y el control de los trabajadores y para ello debe tener claras las normas que describen las funciones, responsabilidades, ubicación, líneas de dependencia dentro de la estructura general de la entidad; así como los niveles de coordinación interna y externa que tienen que realizar para el adecuado cumplimiento de sus funciones dentro de la responsabilidad del cargo que desempeñan. (p. 115).

“Los Gerentes, Jefes y Autoridades del Gobierno Regional de Lima, deben poseer una dosis de liderazgo; así com, también cultivar sus valores, éticos y morales para que puedan dirigir .la organización, ya que las personas requieren de un tratamiento no como una máquina, sino, como un ser humano con necesidades, interés, vivencias únicas, las cuales deben ser tomadas en cuenta para que los lleve al logro de sus objetivos y garantizar el ejercicio pleno de sus derechos e igualdad de oportunidades acordes a los planes y programas de desarrollo, teniendo como fin supremo la defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad” (Solano ,2015, p. 115 – 116)

## Local

Rioz (2015), en su tesis titulada “*Gestión administrativa y desempeño docente en los Institutos Superiores de Pacasmayo*”. Universidad Cesar Vallejo. Concluye que: La presencia de un vínculo significativo entre gestión administrativa y desempeño docente en los institutos superiores de Pacasmayo, durante el año 2015; al obtener un valor p-valor  $<0,02$  con un valor  $=0.343$  según la prueba Tau-a de Kendall; lo cual dice que una destacada gestión administrativa, implica una gran función del docente. Al personal directivo de los institutos superiores de la provincia de Pacasmayo, realizar un proceso de auto evaluación institucional con el fin de detectar sus fortalezas y debilidades, para fortalecer la gestión administrativa y mejorar desempeño docente, contribuyendo al proceso de acreditación (p. 99).

“De acuerdo a que existe una relación entre la gestión administrativa y el desempeño del docente es algo beneficioso puesto que al existir esta relación es donde hay una mejor gestión administrativa y a si es mejor su desempeño como docentes eficientes donde sus recomendaciones es que el personal directivo de Pacasmayo se lleve a cabo una auto evaluación para que a si sepan cual son sus debilidad para que así puedan corregirla y mejorarlas sus fortalezas y a si habrá una buena gestión administrativa” (Rios, 2015, p. 99).

Leon (2016), en su tesis titulada “*Estrategia de Coaching para la Mejora del Liderazgo en la formación de Instructores y Miembros de equipo del Instituto Latinoamericano de Liderazgo Cristoforo*”. Universidad Señor De Sipán. Concluye que: lógica formativa y la sistematización del proceso para la mejora del liderazgo de los instructores y miembros de equipo de la región norte del Instituto Latinoamericano de Liderazgo Cristoforo, basada en la teoría de Peter Hawkins y Figueroa desarrollando siete etapas para cumplir a corto, mediano y largo plazo y así poder Continuar desarrollando programas de capacitación a los instructores y miembros de equipo que generen un continuo crecimiento personal y profesional con la finalidad de seguir en su crecimiento como líderes formadores. (p. 109).

Bonilla (2016), en su tesis titulada *“Estrategias de Gestión Administrativa en mejora de la Atención al Cliente en la MYPE Comercial San Martín– Chiclayo”*. Universidad Señor De Sipán. Concluye que: El nivel de la gestión administrativa en la Mype Comercial “San Martín” es medio debido a que el 64% de los trabajadores de la empresa se encuentra totalmente de acuerdo en que la empresa se aplican estrategias de gestión administrativa.”(p.114).

“Diseñar y ejecutar un programa de Implantación de estrategias de gestión administrativa para facilitar la acogida por parte de los propietarios y el personal, garantizado así su efectividad y a si disminuir la resistencia al cambio por parte de estos” (p. 115).

Vera (2014), en su tesis titulada *“Satisfacción Laboral y la Autopercepción del Liderazgo de los Servidores de una Institución Educativa”*. Universidad Señor De Sipán. Concluye que: La crisis educativa y falta de liderazgo en los trabajadores en la institución donde el factor de estudio se manifestaba en diversas dimensiones, pero lo que más preocupaba al autor fue la crisis administrativa generada por la falta de liderazgo de los administradores de las instituciones educativas.

Guerrero y Gonzales (2014), en su tesis titulada *“Propuesta de un Sistema de Control Interno para Mejorar la Gestión Administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local Lambayeque – 2014”*. Universidad Señor De Sipán. Concluye que: El control interno influye considerablemente en la gestión administrativa de la UGEL Lambayeque, A manera que se ha realizado en todo los resultados, con relación a la gestión administrativa y logramos apreciar que las políticas de Control Interno no son las más adecuadas, observándose que las normas y procedimientos en todas las actividades de las diferentes áreas no se efectúan adecuadamente lo que está influyendo, desfavorablemente en el trabajo que se realiza

## **1.7. Marco teórico**

### **Liderazgo**

Chiavenato (2000), define lo siguiente: “Liderazgo es la influencia intrapersonal ejercida en una situación, orientada a la consecución de uno o diversos objetivos específicos mediante el proceso de comunicación humana. Es tan importante y necesario para una organización del cualquier tipo desarrollar el liderazgo, que hoy día dentro de las

organizaciones se han creado programas para estimular y desarrollar esas cualidades en los miembros de las organizaciones. Y cuando hablamos de liderazgo, necesariamente se debe hablar de quien lo ejerce “el líder”, el conductor, el guía, la persona que influye o persuade a los seguidores o subordinados, a los miembros del grupo o el equipo y que juntos logran el cumplimiento objetivos que se traducen en el éxito de la organización o de ese grupo” (p. 52).

“La corriente seguidora del alemán Max Weber, considerado el fundador de la sociología moderna, distingue tres tipos de liderazgo que se refieren a otras tantas formas de autoridad: El líder carismático, al que sus seguidores le atribuyen condiciones y poderes superiores a los de otros dirigentes; el líder tradicional, que hereda el poder, ya sea por la costumbre de que ocupe un cargo destacado o porque pertenece a un grupo familiar que ha ostentado el poder desde hace mucho tiempo, y el líder legal, que asciende al poder por los métodos oficiales, ya sean las elecciones o votaciones, o porque demuestra su calidad de experto sobre los demás. Esta figura se reconoce comúnmente en el campo de la política y de la empresa privada” (Chiavenato, 2000, p. 52).

Kotter (2011), considera que: “El liderazgo, es una actividad o el proceso de influenciar a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo, para lo cual es necesario concebir una visión de lo que debe ser la organización y generar las estrategias necesarias para llevarla a cabo, mediante una coalición cooperativa de recursos humanos altamente motivados y comprometidos para convertir esa visión en realidad” (p. 22).

“El liderazgo y la administración (la "dirección") son dos sistemas de acción complementarios, cada uno tiene su propia función y actividades características y ambos son necesarios para el éxito en un entorno empresarial y de negocios cada vez más complejo, competitivo y fluctuante, por lo que el verdadero reto para la organización consiste en combinar un fuerte liderazgo con una eficaz dirección, utilizando ambos aspectos de forma equilibrada” (Kotter, 2011, p. 22).

Delgado y Delgado (2003), Artículo “El Líder y el Liderazgo: Reflexiones”, publicado en la Revista Interamericana de Bibliotecología. Considera que: “El liderazgo es más que visión, Es la tensión creada por la distancia que media entre la situación presente y el sueño.

Como todo, la tensión procura solución, ella es la fuente de energía que lleva a la creación de algo que no existía. Y eso es lo que hacen los líderes. Liderazgo es hacer algo que nunca hicimos para crear algo que no existía. Para ser un líder efectivo es necesario conocer la realidad de lo que pasa en la organización, no ser prisionero de la distorsión de la información. Cuando las organizaciones se reinventen serán capaces de tener líderes en todos sus niveles, el gestor dejará de ser sinónimo de líder. Y esto es importante para acelerar el aprendizaje organizacional” (p. 78).

Senge (2014), nos dice que “un líder es una persona que participa en la organización modelando su futuro, que es capaz de inspirar a las personas a su alrededor, de realizar cosas difíciles y de probar cosas nuevas, simplemente significa andar para adelante”. Es todo lo que significa. Y todos los seres humanos tienen capacidad para adelantar. Eso implica una estructura que valore a todas las personas en la empresa. Es tan sencillo como eso”. De acuerdo con Carlos Renck (2002), presidente de operaciones latino americanas de la Carrier, hay tres formas de desarrollar el liderazgo. “La primera es conocer- se; la segunda, desarrollar la capacidad de percibir las emociones en los otros lo que convencionalmente se le llama empatía; y la tercera, saber comunicar. Esta última es muy importante, pues el líder precisa desarrollar su capacidad de escuchar de forma activa, o sea, entender lo que se está diciendo y lo que se deja de decir”.

**Características de un Líder:** Por las siguientes características.

El líder debe tener el carácter de miembro, es decir, debe pertenecer al grupo que encabeza, compartiendo con los demás miembros los patrones culturales y significados que ahí existen.

Noción y destreza, ser una persona capacitada.

Preocupado, trata a la gente como personas, como un talento que hay que potenciar.

Tiene visión, objetivos; horizonte fijo, sentido de dirección.

Abierto al cambio

Proactivo: La proactividad consiste en el desarrollo autoconsciente de proyectos creativos y audaces para la generación de mejores oportunidades. Se trata de tomar un sueño y realizar todas las acciones que sean necesarias para que se pueda cumplir. El Proactivo influye y dinamiza su entorno, se arriesga, busca soluciones, crea caminos si es necesario y actúa en la incertidumbre, es decir, no se pasma frente a ella. Para el Proactivo no basta con proponer ideas, hay que convertirlas



en acciones reales, romper la barrera estática del imaginar y el soñar, e ir hacia el actuar. Es sumar acción e imaginación de manera continua y simultánea.

La primera significación del líder no resulta por sus rasgos individuales únicos, universales (estatura alta, baja, aspecto, voz, etc. Cada grupo elabora su prototipo ideal y por lo tanto no puede haber un ideal único para todos los grupos.

El líder debe organizar, vigilar, dirigir o simplemente motivar al grupo a determinadas acciones o inacciones según sea la necesidad que se tenga. Estas cuatro cualidades del líder, son llamadas también carisma.

Por último, otra exigencia que se presenta al líder es la de tener la oportunidad de ocupar ese rol en el grupo, si no se presenta dicha posibilidad, nunca podrá demostrar su capacidad de líder.

**Tabla 1**

*Diferencias entre un jefe y líder*

<b>Jefe</b>	<b>Líder</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe por la autoridad.</li> <li>• Considera la autoridad un privilegio de mando.</li> <li>• Inspira miedo.</li> <li>• Sabe cómo se hacen las cosas.</li> <li>• Le dice a uno: ¡Vaya!</li> <li>• Maneja a las personas como fichas.</li> <li>• Llega a <u>tiempo</u>.</li> <li>• Asigna las tareas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe por la buena voluntad.</li> <li>• Considera la autoridad un privilegio</li> <li>• Inspira confianza.</li> <li>• Enseña cómo hacer las cosas.</li> <li>• Le dice a uno: ¡Vayamos!</li> <li>• No trata a las personas como cosas.</li> <li>• Llega antes.</li> <li>• Da el ejemplo.</li> </ul>

*Fuente:* Artículo “El Líder y el Liderazgo: Reflexiones”

**Importancia del Liderazgo: Días y Frías,** (...) dice que el liderazgo Es importante por ser la capacidad de un jefe para guiar y dirigir, y a si una organización puede tener una planeación adecuada, control y procedimiento de organización y no sobrevivir a la falta de un líder apropiado. También Es vital para la supervivencia de cualquier negocio u organización. Por lo contrario, muchas organizaciones con una planeación deficiente y malas técnicas de organización y control han sobrevivido debido a la presencia de un liderazgo dinámico. Los factores que inciden en los estilos de liderazgo son:

Las cualidades, habilidades y necesidades del líder  
Las necesidades y expectativas del grupo  
Las exigencias o requisitos de la situación

Esa interrelación, sugiere que ningún estilo de liderazgo sirve perfectamente para todas las situaciones. El mejor estilo es aquel que es considerado el más apropiado a una situación en particular. El liderazgo trata de atender las necesidades y las expectativas genuinas del grupo, realizando las funciones exigidas. De éste modo, el liderazgo se relaciona con la situación, es decir, depende principalmente de las exigencias de la tarea que se ha de realizar. El estudio del liderazgo como un proceso, y no como resultado de características individuales, puede ayudarnos a reconocer las dos partes principales en el proceso de liderazgo:

Orientación por la tarea  
Orientación por las relaciones.

**Tipos de liderazgo:** Se definen los siguientes tipos:

**El Líder Autócrata:** Es un líder autócrata asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige, motiva y controla al subalterno. La decisión y la gula se centralizan en el líder. Puede considerar que solamente él es competente y capaz de tomar decisiones importantes, puede sentir que sus subalternos son incapaces de guiarse a sí mismos o puede tener otras razones para asumir una sólida posición de fuerza y control. La respuesta pedida a los subalternos es La obediencia y adhesión a sus decisiones. El autócrata observa los niveles de desempeño de sus subalternos con la esperanza de evitar desviaciones que puedan presentarse con respecto a sus directrices.

**El Líder que Adopta el Sistema de Rienda Suelta o Líder Liberal.-** Mediante este estilo de liderazgo, el líder delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones. Puede decir a sus seguidores "aquí hay un trabajo que hacer. No me importa cómo lo hagan con tal de que se haga bien". Este líder espera que los subalternos asuman la responsabilidad por su propia motivación, guía y control. Excepto por la estipulación de un número mínimo de reglas, este estilo de liderazgo, proporciona muy poco contacto y apoyo para los seguidores. Evidentemente, el subalterno tiene que ser altamente calificado y capaz para que este enfoque tenga un resultado final satisfactorio.

**El Liderazgo Democrático o Participativo:** Según la Revista mensual de la UIDE según autores indican, Lewin (1951) definió una de las primeras explicaciones de los estilos de liderazgo basándose específicamente en el comportamiento del líder. El estilo de liderazgo democrático también llamado liderazgo participativo describe a un líder que involucra a los subordinados en la toma de decisiones, delega autoridad, fomenta la decisión de métodos de trabajo y sus metas y emplea la retroalimentación como una oportunidad para dirigir. Dentro de este enfoque la teoría del liderazgo participativo de Vroom y Yetton, (1973) propone que el liderazgo es una conducta que se asocia a los grupos y no solo a los individuos, señala que todo individuo en una organización está capacitado para contribuir a las metas colectivas. La intención de Vroom y Yetton no fue proponer una gran teoría del liderazgo, sino más bien centrar su interés en la manera en que los gerentes comparten el poder, ofrecen participación e influyen sobre sus subordinados; es decir, la toma de decisiones. En este modelo también se apoyaron en las investigaciones realizadas por Coch y French (1948), French, Israel y As (1960) y Morse y Reimer (1956) respecto a la relación existente entre la participación de los empleados en la toma de decisiones y la eficacia de ésta, y el uso efectivo de la participación en función de las circunstancias de la situación. Para Warrick (1981) un líder democrático realiza énfasis en el desempeño y las personas. Este tipo de líder asume que la mayoría de la gente es honesta, de alta confianza, y trabajará duro para lograr objetivos significativos y trabajo desafiante. Se esfuerza por ser organizado, haciendo el trabajo mediante la motivación y la gestión de las personas y grupos para que usen su potencial para cumplir los objetivos de la organización, así como sus propios objetivos personales. **Adams y Yoder (1985)** describe al líder democrático como un instrumento para promover el bienestar del grupo, está abierto a las opiniones de sus seguidores, permite participación en cuando un líder adopta el estilo participativo, utiliza la consulta, para practicar el liderazgo. No delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos pero consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones que les incumben. Si desea ser un líder participativo eficaz, escucha y analiza seriamente las ideas de sus subalternos y acepta sus contribuciones siempre que sea posible y práctico. El líder participativo cultiva la toma de decisiones de sus subalternos para que sus ideas sean cada vez más útiles y maduras. Impulsa también a sus subalternos a incrementar su capacidad de auto control y los insta a asumir más responsabilidad para guiar sus propios esfuerzos. Es un líder que apoya a sus subalternos y no asume una postura de dictador. Sin embargo, la autoridad final en asuntos de importancia sigue en sus manos.

Toma de decisiones y considera que los seguidores se encuentran motivados para hacer lo correcto. El poder del líder reside en la interacción con los subordinados, dado que el grupo le otorga el poder y el líder como respuesta asume la responsabilidad de dirigirlos sin llegar a centralizar el poder. Este tipo de líder comparte el poder (Bass, 2008).

La creación de este tipo de liderazgo implica la discusión de todas las políticas y decisiones de la organización que finalmente son tomadas por el grupo con la guía y participación activa del líder en las actividades.

Robbins y Coulter (1999), explica que en el Liderazgo Democrático-Participativo el gerente sí delega su autoridad en otros, comparte el control y la toma de decisiones la hace en conjunto, sin dejar de supervisar el cumplimiento de los objetivos. Es un poco permisivo y deja que los otros integrantes del grupo también evalúen su propio desempeño, sin dejar a un lado su opinión. Un liderazgo es difícil de lograr si es que existe la arrogancia personal en muchas organizaciones es decir que acá los intereses de cada persona están siempre acorde con los intereses de líder y en acuerdo con la organización a si no sea de la misma forma Es claro que los líderes deben promover y fomentar la creación de una visión de grupo; esta visión no es la suya, es la del equipo, a la cual se llega a partir de un entrenamiento de creación colectiva; Para lograr soportar y mantener el trabajo y así el líder debe esforzarse para que el ingrediente de la creatividad e innovación estén a la orden del día dentro de su equipo. Un líder es un negociante de esperanza; esto significa que debe tener una habilidad genuina para lograr mantener prendida la llama, de forma continua y creciente, de la energía positiva en el corazón de los integrantes de su grupo. Siempre hay que infundir e inculcar en la mente de los que conforman el grupo que son liderados que no tienen ningún impedimento a la perfección, esto se lleva a cabo de acuerdo a la persistencia para que a si permitan obtener resultados efectivos y eficientes para que así pueda a ver una mayor productividad y donde la materia prima es el conocimiento de cada uno de ellos Incluso, que el fracaso está en el camino hacia esa ruta.

Últimamente, se puede ver que el liderazgo no es una actividad de uno solo si no es de un equipo que se realiza y conforma para que pueda desarrollarse en conjunto. Siempre cada uno de los integrantes de un equipo tiene competencias determinadas, es claro que a partir de su empoderamiento puede ejercer de manera continua o interrumpida las actividades de liderazgo. Es con base a ello, es que hablamos de un liderazgo participativo.

**Características del Democrático:** Según la revista Harvard Deusto Business (2017). Hace referencia que las características del líder democrático para Robbins y Coulter (1999), las características de un líder democrático son:

- Delega autoridad y comparte el control,
- Toma las decisiones en conjunto y delega funciones,
- Otorga confianza al grupo y se apoya en los seguidores para dictar las pautas y 4)
- Emplea el feedback y corrige errores para incentivar.

Según Gonos y Gallo (2013), un liderazgo democrático se determina por las siguientes características:

- Los subordinados están involucrados en el proceso de toma de decisiones,
- Los gerentes están constantemente tratando de obtener el consentimiento de los subordinados antes de implementar los cambios,
- Los gerentes y subordinados se reúnen para discutir los problemas relacionados con el trabajo,
- Los gerentes informan al grupo sobre temas relevantes, el progreso, relaciones con otros grupos y así sucesivamente,
- Los líderes explican sus intenciones y la situación actual, y
- Los gerentes toman tiempo para escuchar a los miembros del grupo y se interesan por los sentimientos y las ideas de los miembros del grupo.

También es muy importante que el liderazgo participativo cuente con:

- Tratamiento de conflictos, dado que el consenso es un factor indispensable en este tipo de liderazgo,
- Alta motivación, pedir opiniones y aceptar sugerencias permite que el equipo se sienta parte del proceso,
- Esfuerzo común, el esfuerzo que aporta cada miembro del grupo forma parte de una cadena de acciones para alcanzar los objetivos compartidos y
- Fomentar la responsabilidad es vital para entender el rol que desempeñan dentro del conjunto y guiar sus esfuerzos.

**Liderazgo democrático o participativo:** Según la revista Harvard Deusto Business School (2015), indica que liderazgo democrático o también llamado liderazgo participativo, tienen relación y ha encontrado una gran cabida y aceptación para llevar y manejar equipos de trabajo en todos los niveles y aspectos, sobre todo en el ámbito laboral la participación no es otra cosa que la toma de decisiones entre los sujetos que integran una tarea o proyecto. Es una forma de asumir los roles y de interactuar en un contexto en el que previamente se han fijado objetivos concretos. Participar implica consenso, debate, intercambio de ideas, asunción de posturas y, en algunos casos, negociación. También es diversidad, apertura, escucha activa, diálogo, inclusión y una mayor horizontalidad. El modelo participativo es bastante útil para aquellos procesos que no estén enfocados sólo en los resultados. También en los casos en que se trate de tareas complejas que deban contar con más de una opinión. La labor del líder participativo consiste en guiar el diálogo y el intercambio de posturas hacia un mismo fin. Esto no quiere decir que el liderazgo participativo sea el más indicado para todas las situaciones. Debe serlo en la mayoría de los casos, pero no siempre. Quienes han estado al frente de una empresa saben que existen situaciones en las que es necesario aplicar soluciones ágiles, rápidas y efectivas. Si tuviéramos que señalar los elementos más característicos del liderazgo participativo, la lista quedaría más o menos de la siguiente manera:

**Tratamiento de conflictos:** El consenso es un elemento indispensable en este tipo de liderazgo. Los conflictos, las diferencias y los temas comunes en general se tratan entre todos los sujetos que integran un equipo de trabajo. Aunque luego se reserve el derecho de decidir qué debe hacer, el líder siempre escucha a sus colaboradores.

**Alta motivación:** Por lo general, los ambientes participativos son sanos, afables, positivos y con un alto grado de motivación. Pedir una opinión o aceptar una sugerencia hace que los trabajadores se sientan parte de los procesos.

**El esfuerzo es común:** El liderazgo participativo no fomenta la competencia entre los miembros de un equipo de trabajo. ¿Para qué? Aunque los roles y los grados de responsabilidad no sean los mismos, los objetivos son compartidos. El esfuerzo individual no tiene gran valor si no forma parte de una cadena de acciones.

**Fomento de la responsabilidad:** Eso sí, los miembros de un equipo que trabajen bajo un modelo participativo no deben perder nunca el sentido de la responsabilidad. Este elemento es vital para guiar sus esfuerzos y entender el rol que desempeñan dentro del conjunto. Poder participar no quiere decir que las responsabilidades son exclusivamente colectivas.

**Gestión Administrativa:** Según El Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, explica que la gestión administración es la acción de administrar. Esta es una definición genérica que no dice mucho, un poco restringida, de carácter idiomático, realizada atendiendo a su significado etimológico, por lo que para tener una concepción más amplia del término debemos buscarla en la diversidad de definiciones hechas por un considerable número de tratadistas, por ejemplo Henri Fayol un autor muy trascendente, definió operativamente la administración diciendo que la misma consiste en "prever, organizar, mandar, coordinar y controlar , además consideró que era el arte de manejar a los hombres.

**George Terry** explica que la administración es un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, desempeñada para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos. Partiendo de los conceptos antes señalados podemos decir que gestión administrativa es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que trabajando en grupos los individuos cumplen eficientemente objetivos específicos. Las nuevas tendencias en el campo de la administración educativa señalan al director como el líder de la escuela. Una de las dimensiones cruciales en el ejercicio de sus funciones es la de ejercer liderazgo administrativo hacia el logro de la visión de la institución. El director de escuelas, como líder administrativo debe tener el conocimiento, las destrezas y atributos para entender y mejorar la organización, implantar planes operacionales, manejar los recursos fiscales y aplicar procesos y procedimientos administrativos descentralizados. Tienen a su cargo la fase operacional de la escuela con el propósito de lograr la visión, la misión, las metas y los objetivos institucionales. La Educación formal, que en teoría debería presentar una mayor sistematización, se ve enfrentada a distintos distractores tanto a nivel sistema como en el contexto en que se desarrolla, es así como la sociedad presenta potentes alteraciones que afectan a alumnos como a profesores, de esta manera la educación se aleja de su objetivo que es el educar o transformar a un ser humano. De allí que la administración educacional como ciencia

educativa, introduce elementos de orden y racionalidad a la educación formal haciéndola más potente y efectiva (Terry, George).

Según esta teoría nos dice Terry, la educación debe mantener un orden lógico ya que está destinada a transformar la vida del ser humano como tal, es por ello que el rol del gestor educativo debe tener una base que lo lleve al éxito de la institución, es aquí donde debemos mencionar algunos aspectos relevantes en su labor:

Planeación

Organización

Ejecución

Control

A continuación definiremos cada uno de ellos:

**Planeación:** Implica que los gerentes piensan con antelación en sus metas y acciones, y que basan sus actos en algún método, plan o lógica y no en corazonadas. Los planes presentan los objetivos de la organización y establecen los procedimientos idóneos para alcanzarlos. Son la guía para que la organización obtenga y comprometa los recursos que se requieren para alcanzar los objetivos.

**Organización:** Es el proceso para ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera que estos puedan alcanzar las metas de la organización.

**Dirección:** Implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales.

**Control:** Es el proceso para asegurar que las actividades reales se ajustan a las actividades planificadas. El gerente debe estar seguro de los actos de los miembros de la organización que la conducen hacia las metas establecidas.

**Precursores de la Gestión Administrativa:** Entre ellos se encuentran:



**Confucio**, proporcionó una serie de reglas para la administración pública, recomendando:

Que las personas que ocupan posiciones públicas deben conocer bien el país para así estar en condiciones de resolver sus problemas.

Excluir de la selección del personal el favoritismo y el partidismo.

Que los funcionarios seleccionados deberían ser personas honradas, desinteresadas y capaces.

**Henry Fayol:** Fue el primero que desarrolló una teoría general de la administración, por lo que se le considera el "padre de la administración moderna". Fue el primero que propugnó porque se enseñara administración en los centros educativos. Fayol aportó catorce principios básicos a la administración, estos son:

División del Trabajo.

Autoridad.

Disciplina

Unidad de Mando.

Unidad de Dirección.

Subordinación del Interés Particular al Interés General.

Remuneración del Personal.

Centralización.

Cadena de Mando.

Equidad.

Estabilidad del Personal.

Iniciativa.

**Importancia de la Gestión Administrativa:** La tarea de construir una sociedad económicamente mejor, normas sociales mejoradas y un gobierno más eficaz, es el reto de la gestión administrativa moderna. La supervisión de las empresas está en función de una administración efectiva; en gran medida la determinación y la satisfacción de muchos objetivos económicos, sociales y políticos descansan en la competencia del administrador. La administración pone en orden los esfuerzos según George Terry. En situaciones complejas, donde se requiere un gran acopio de recursos materiales y humanos para llevar a cabo empresas de gran magnitud la administración ocupa una importancia primordial para la realización de los objetivos. Este hecho acontece en la administración pública, ya que dado

su importante papel en el desarrollo económico y social de un país y su cada vez más acentuada absorción de actividades que anteriormente estaban relegadas al sector privado, la maquinaria administrativa pública se ha constituido en la empresa más importante de un país. Es en la esfera del esfuerzo colectivo donde la administración adquiere su significación más precisa y fundamental, ya sea social, religiosa, política o económica, toda organización depende de la administración para llevar a cabo sus fines; de la buena o mala gestión administrativa depende el éxito o fracaso de la empresa.

## **CAPITULO II MATERIAL Y MÉTODOS**

## II. MATERIAL Y MÉTODOS

### 2.1. Tipo y diseño de la investigación

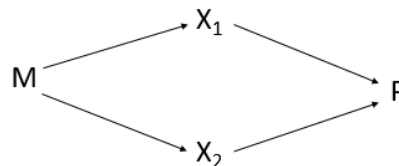
**Tipo de Investigación:** Cuantitativo, Propositivo

(Strauss AL. 1987), define que: la investigación cuantitativa es aquella en la que se recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables.

Es propositiva por cuanto se fundamenta una necesidad dentro del colegio, una vez que se tome la información necesaria, se realizará una propuesta referida a un plan para superar la problemática actual y las deficiencias encontradas. Al identificar los problemas, investigarlos, profundizarlos y dar una solución dentro de un contexto específico.

**Diseño de Investigación:** Correlacional

Se limita a obtener datos, ordenarlos, clasificarlos y establecer relaciones, no causales, entre variables. Tiene por tanto un carácter predominantemente descriptivo. Cuando se utiliza el método correlacional se estudian los fenómenos de interés en el medio natural en el que se producen, sin introducir ninguna manipulación experimental en la situación donde naturalmente tienen lugar, ni seleccionar grupos iguales de sujetos. De esta forma, aunque el diseño correlacional posea menor validez interna que el experimental, debido a la dificultad para controlar el efecto de posibles variables extrañas ligadas a la situación, tiene una validez externa y ecológica mucho mayor que el experimental. En el método correlacional no se provoca el fenómeno, sino que se observa, mide y registra, tal como ocurre realmente, lo cual garantiza la naturalidad del contexto. Su grafica es:



Donde:

M = Muestra

X<sub>1</sub> = Variable 1

X<sub>2</sub> = Variable 2

P = Propuesta

## 2.2. Métodos de investigación

Los métodos usados para la presente investigación han sido:

**Método inductivo-deductivo**, que este método de inferencia se basa en la lógica y estudia hechos particulares, aunque es deductivo en un sentido (parte de lo general a lo particular) e inductivo en sentido contrario (va de lo particular a lo general) (Bernal Torres, 2010).

**Método hipotético-deductivo**, este método consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos (Bernal Torres, 2010).

**Método analítico-sintético**, que estudia los hechos, partiendo de la descomposición del objeto de estudio en cada una de sus partes para estudiarlas en forma individual (análisis), y luego se integran esas partes para estudiarlas de manera holística e integral (síntesis) (Bernal Torres, 2010).

## 2.3. Población y muestra

Tamayo (2012), señala que la población es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado, donde se desarrollará la investigación. (p. 34)

### **Planta orgánica (6)**

Director	1
Sub Director	2
Jefe del Batallón de Cadetes	1
Jefe del Dpto. de Evaluación	1
Jefe del Dpto. de Administración	1

**Instructores (25)**

Comandante Compañía 5to Año – Sección Logística (S-4)	1
Comandante Sección Compañía 5to Año	4
Comandante Compañía 4to Año	2
Comandante Sección Compañía 4to Año	8
Comandante Compañía 3er Año – Sección Personal (S-1)	2
Comandante Sección Compañía 3er Año	4
Comandante Sección Compañía 3er Año – Sección F/Militar	2
Comandante Sección Compañía 3er Año – Moral /Disc	2

**Plana Docentes (39)**

Docentes nombrado	29
Docentes contratados	10

**Plana administrativa (50)**

Personal administrativo nombrado	49
----------------------------------	----

**Personal civil – MINDEF (4)**

Secretaria de Dirección	1
Secretaria Sección Personal	1
Enfermera	2

**Tabla 2**

*Población de colaboradores del Colegio Militar “Elías Aguirre”*

<b>Denominación</b>	<b>Colaboradores</b>
Directores	6
Instructores militares	25
Plana docente	39
Plana administrativa	49
Personal civil – MINDEF	4
<b>Total</b>	<b>123</b>

*Fuente:* Instrumento aplicado por las investigadoras

**Muestra:** Como la población no es significativa, entonces se considera como muestra la totalidad de la población, siendo 123 colaboradores.

## 2.4. Variables y Operacionalización

### 2.4.1. Variables.

Variable Independiente: Influencia del Liderazgo Democrático

**Definición Conceptual:** Es aquel que fomenta la participación con libertad, dejando que los empleados decidan más sobre sus funciones, competencias y logros, tomando las mejores decisiones de manera colectiva, Sonia Soto (2012)

**Definición Operativa:** Es la aplicación teórica, basado al tiempo desde que se reconoció el liderazgo el cual se inicia mediante los rasgos de autoridad que orienta a logros mediante la eficiencia del liderazgo. (Bass, 1990). Sin embargo el comportamiento y la actitud de la autoridad aplican de la mejor forma la administración del personal. Los métodos han mejorado logrando integrar el mando con la eficiencia y las relaciones humanas, permitiendo ganar más confianza con el personal e identificándose con los logros obtenidos a través del trabajo integrado. (Serrano Orellana, B. J., & Alexandra Portalanza, C., 2014)

Variable Dependiente: Eficiencia de la Gestión Administrativa

**Definición Conceptual:** La Gestión administrativa es un proceso que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, desempeñada para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos. George Terry (2011)

**Definición Operativa:** Aplicar desde la designación del puesto hasta el ejercicio de las funciones administrativa y operativas de un determinado puesto basándose a los documentos institucionales MOF u otro documento de carácter oficial.

**Tabla 3**

*Operacionalización de la variable independiente*

<b>Variable Independiente</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Técnica aplicada</b>	<b>Instrumento (Cuestionario)</b>
Influencia del Liderazgo democrático	Tratamiento de conflictos	Solución de conflictos	Encuesta	1. ¿la institucion reconoce el trabajo extra en horario laborable?
		Efectos de la motivación		Motivación
	Confianza			3. ¿El jefe confía en su personal?
	Amistad			4. ¿La toma de decisiones se comparte con el personal?
	Desempeño			5. ¿Cuenta con instrumento de gestion?
	Esfuerzo común	Programación de actividades		6. ¿Los instrumentos de gestion fueron elaborados con participacion del personal directivo?
		Logro de objetivos		7. ¿Realiza actividades comunales que favorecen los objetivos institucionales?
		Logro de metas		8. ¿Los lideres democratico cumple con el cumplimiento de objetivos institucionales?
		Cumplimiento		9. ¿Se informan los resultadosdel cumplimiento de metas?
	Fomento de responsabilidad	Disciplina		10. ¿Realizan actividades de supervision, monitoreo y control?
				11. ¿Aplican adecuadamente los procedimientos administrativos?
				12. ¿Cumple los reglamentos y políticas institucionales?

*Fuente:* Instrumento aplicado por las investigadoras



**Tabla 4***Operacionalización de la variable dependiente*

Variable dependiente	Dimensiones	Indicadores	Técnica aplicada	Instrumento (Cuestionario)
Eficiencia de la Gestión administrativa	<b>Planificar</b>	Planes	Encuesta	13. ¿Los Directivos planifican la gestión administrativa?
		Programación		14. ¿Las actividades son programadas de acuerdo al tiempo de cumplimiento?
		Presupuesto		15. ¿Dispone de los materiales adecuados para el ejercicio de sus funciones?
	<b>Organizar</b>	Equipo de trabajo		16. ¿Se motivan a trabajar de manera integrada? 17. ¿Los líderes cuentan con las habilidades para influir en el trabajo en equipo?
		Coordinación		18. ¿Coordina las actividades anticipadamente?
	<b>Ejecutar</b>	Actividades realizadas		19. ¿Las actividades comunales ayudan al cumplimiento de los objetivos institucionales?
		Logro de objetivos		20. ¿Se evalúa el cumplimiento de los objetivos institucionales?
		Verificar		21. ¿Los permisos personales justificados son autorizados por el jefe inmediato?
	<b>Control</b>	Seguimiento		22. ¿El jefe evalúa constantemente el rendimiento de sus colaboradores? 23. ¿Realizan actividades de supervisión, monitoreo y control?
		Monitoreo		24. ¿Su jefe tiene capacidad para realizar una gestión eficiente?

*Fuente:* Instrumento aplicado por las investigadoras



## 2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información

**Encuesta – cuestionario:** Para recolectar información acerca de la influencia del liderazgo democrático en gestión administrativa del Colegio Militar Elías Aguirre, se utilizó la técnica de la encuesta, construyendo un cuestionario en base a la conceptualización de la variable dependiente y su operacionalización, basada en sus dimensiones e indicadores. Dicho cuestionario consta de 24 preguntas, de las cuales 12 son de la variable independiente y 12 de la variable dependiente, para su debido procesamiento. El instrumento de recolección de datos fue validado por juicio de expertos. En el cuestionario utilizó respuesta cerrada de elección única considerada como Dicotómicas ósea que responden con un **Sí** o **No**, o en su defecto **No sabe, No opina.** (Genaust, H. 2005, p. 206) - Anexo 1.

## 2.6. Validación y confiabilidad de instrumentos

**Métodos de análisis de datos:** Los resultados de la encuesta están basados de acuerdo a la .Escala ordinal o Likert (Definitivamente si, Probablemente si, No estoy seguro, Probablemente no).

La información obtenida será presentada en tablas estadísticas, con sus respectivos gráficos, que resumen los estadígrafos más relevantes y representativos luego de aplicar la prueba. En la investigación se emplearán las formulas de la estadística descriptiva trabajadas desde los Programas SPSS y Excel.

**Medida de Tendencia Central:** Media aritmética ( $\bar{x}$ ) utilizada en la obtención del promedio de los datos de la muestra:

$$\bar{x} = \frac{\sum f_i \cdot x_i}{n}$$

Dónde:

$\bar{x}$  = Promedio o media aritmética

$\sum$  = Sumatoria

$F_i$  = Frecuencia

$X_i$  = Valores obtenidos de cada uno de los datos

$n$  = muestra o número de datos

### Medidas de Dispersión.

**Desviación Estándar (s)** permitirá medir el grado de normalidad de la distribución de datos alrededor de la media aritmética:

$$S = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \bar{x})^2 \cdot F_i}{n}}$$

**La varianza ( $\sigma^2$ )** es una medida de dispersión definida como la esperanza del cuadrado de la desviación estándar. La varianza tiene como valor mínimo 0.

$$S_n^2 = \left( \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n X_i^2 \right) - \bar{X}^2$$

**Pruebas de contratación de hipótesis:** (Cronbach, 1951) define que: El análisis de consistencia interna mediante Alfa de Cronbach Dentro de la Teoría Clásica de los Tests (TCT) el método de consistencia interna es el camino más habitual para estimar la fiabilidad de pruebas, escalas o test, cuando se utilizan conjuntos de ítems o reactivos que se espera midan el mismo atributo o campo de contenido. La principal ventaja de ese método es que requiere solo una administración de la prueba; además, los principales coeficientes de estimación basados en este enfoque son sencillos de computar y están disponibles como opción de análisis en los programas estadísticos más conocidos, como SPSS, Statistica o SAS. Dentro de esta categoría de coeficientes, Alfa de Cronbach es, sin duda, el más ampliamente utilizado por los investigadores. Alfa estima el límite inferior del coeficiente de fiabilidad y se expresa como:

$$\alpha = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_{sum}^2} \right)$$

Dónde:  $\alpha$  = Alfa de Crombach

K = Número del ítems

$V_i$  = Varianza de cada ítem

$V_t$  = Varianza del total

Rubén Ledesma (2002), determina que: El análisis de consistencia interna (modelo Alfa de Cronbach) utiliza el método gráfico dinámico. Se trata de un módulo basado en la filosofía del Análisis Exploratorio de Datos y en métodos de visualización estadística, diseñado para asistir al analista en el proceso de construcción de pruebas psicológicas. La herramienta permite analizar la consistencia interna de la prueba, las propiedades de los ítems que la componen, los patrones de respuesta de los sujetos a los ítems, y el efecto de la eliminación de los ítems y del incremento en la longitud de la prueba sobre su fiabilidad. En comparación con otros programas existentes, el beneficio del módulo es la incorporación de gráficos estadísticos dinámicos como complemento a la presentación de resultados convencionales en formato texto. (p. 143)

“La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados (**Welch & Comer, 1988**). Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de investigación”.

“Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa  $>.9$  es excelente
- Coeficiente alfa  $>.8$  es bueno
- Coeficiente alfa  $>.7$  es aceptable
- Coeficiente alfa  $>.6$  es cuestionable
- Coeficiente alfa  $>.5$  es pobre
- Coeficiente alfa  $<.5$  es inaceptable”

## **CAPITULO III RESULTADOS**

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Resultados de la encuesta Variable Independiente

**Variable:** Influencia del Liderazgo democrático

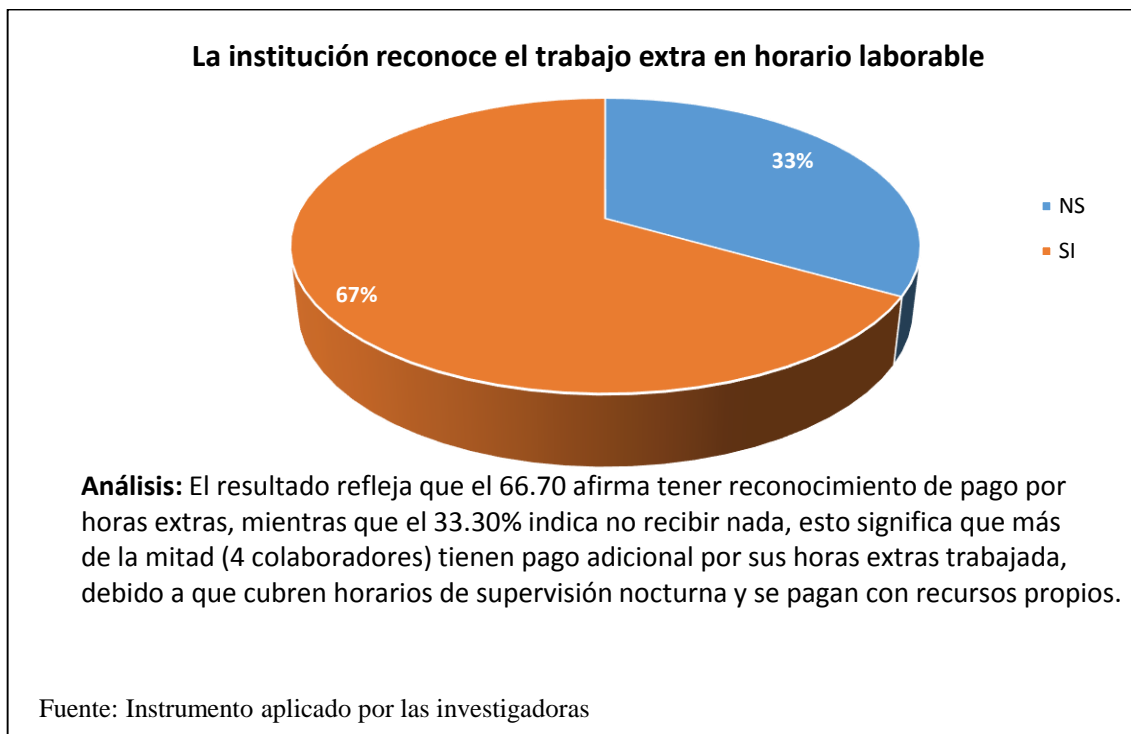
**Muestra:** 06 Colaboradores (Alta Direccion - Director y Sub Directores)

**Tabla 5**

*La institución reconoce el trabajo extra en horario laborable*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
NS	2	33.30
SI	4	66.70
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100.00</b>

*Fuente:* Instrumento aplicado por las investigadoras

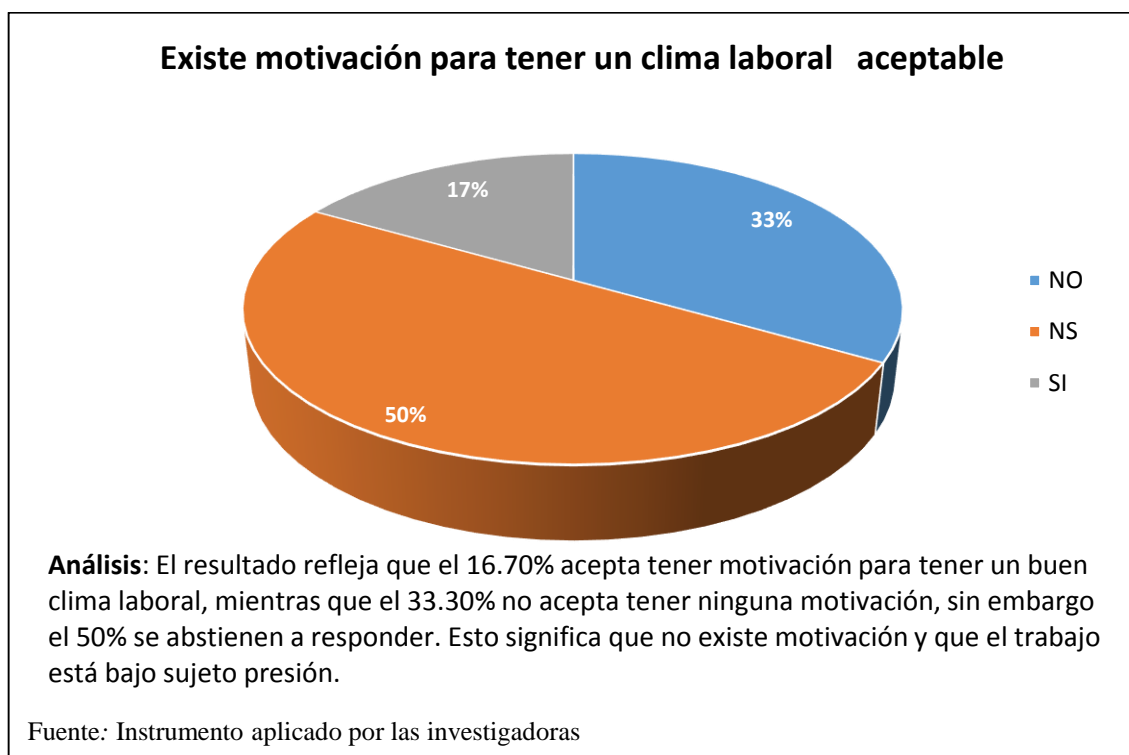


**Tabla 6**

*Existe motivación para tener un clima laboral, aceptable*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
NO	2	33.30
NS	3	50.00
SI	1	16.70
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100.00</b>

*Fuente:* Instrumento aplicado por las investigadoras



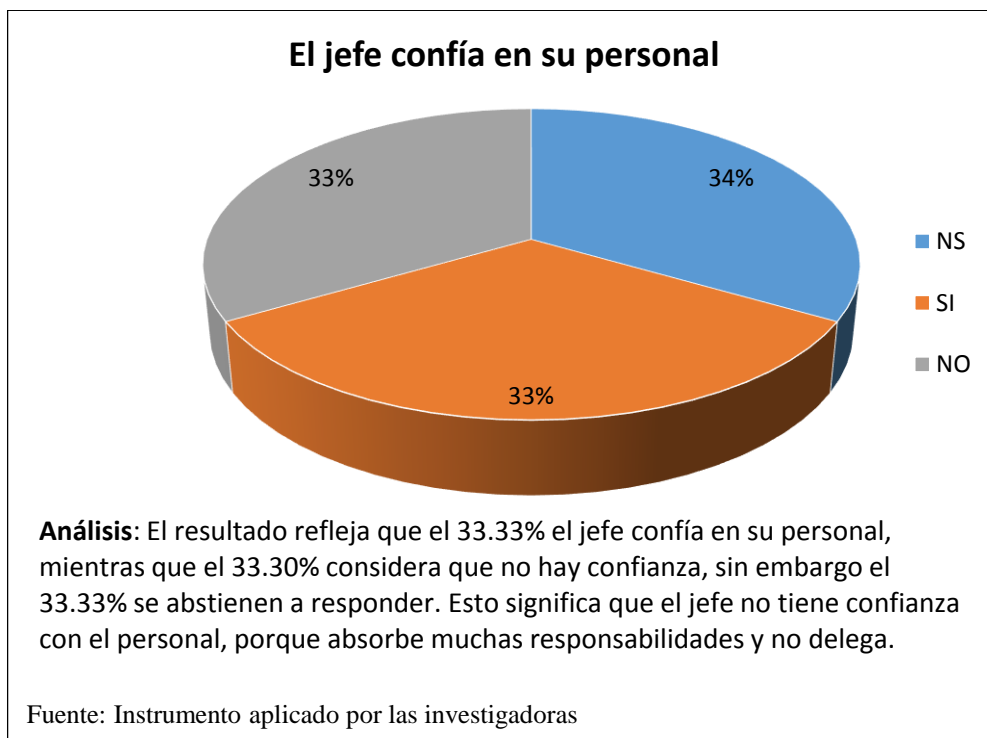


**Tabla 7**

***El jefe confía en su personal***

Válido	Frecuencia	Porcentaje
NS	2	33.30
SI	2	33.30
NO	2	33.30
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Instrumento aplicado por las investigadoras

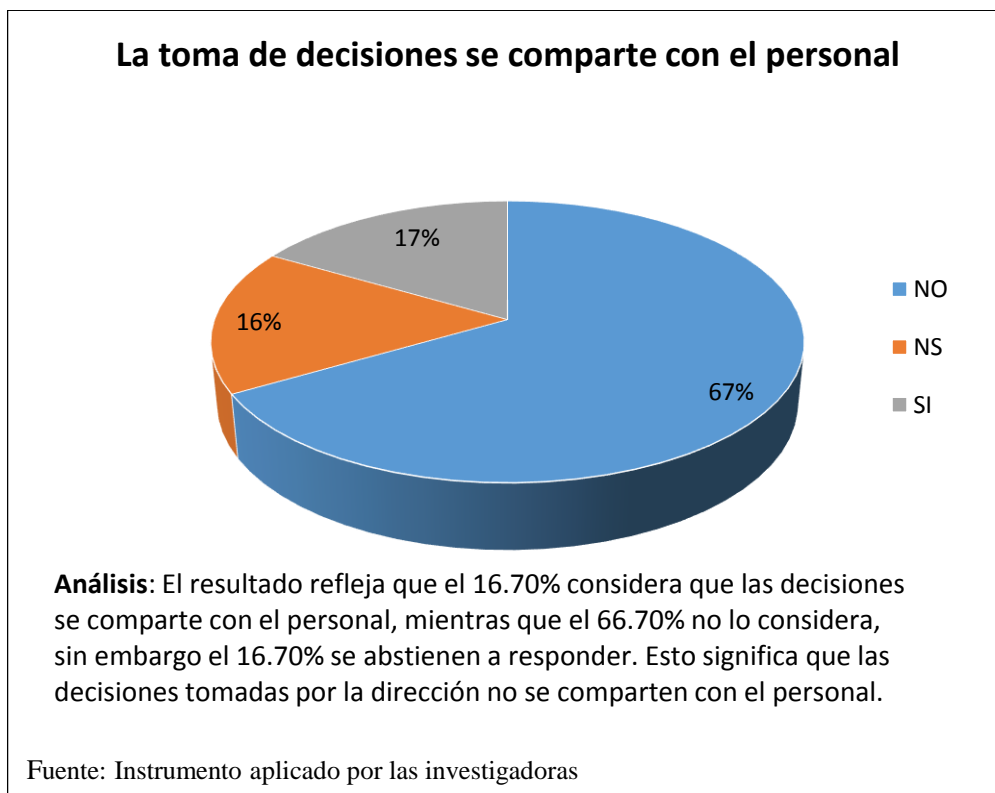


**Tabla 8**

***La toma de decisiones se comparte con el personal***

Válido	Frecuencia	Porcentaje
NO	4	66.70
NS	1	16.70
SI	1	16.70
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Instrumento aplicado por las investigadoras

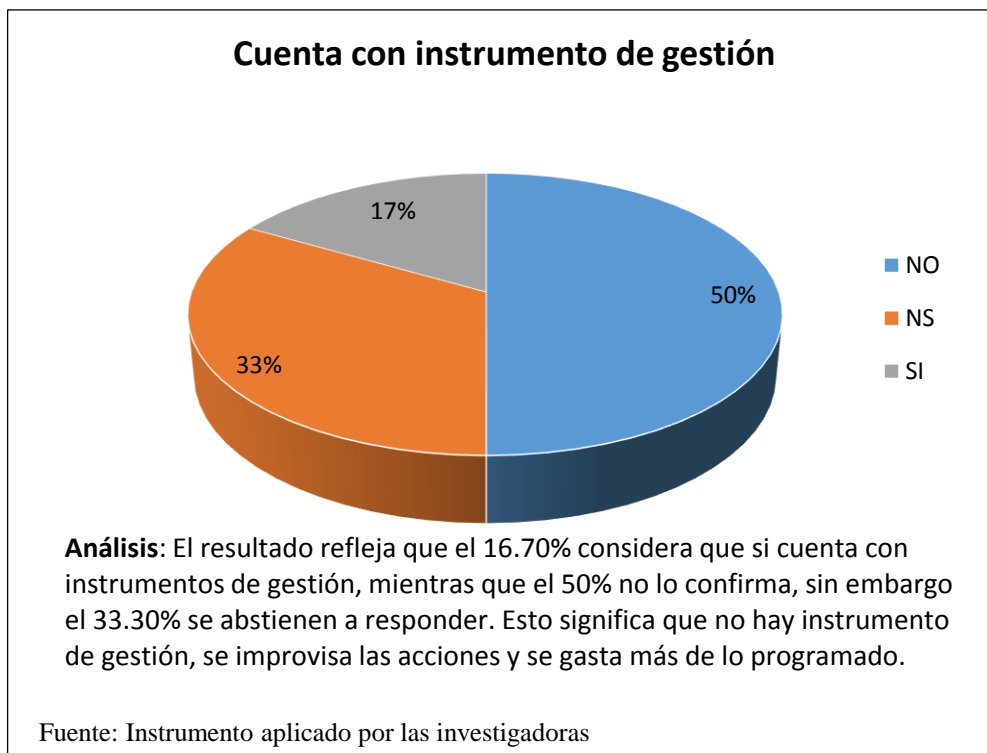


**Tabla 9**

***Cuenta con instrumento de gestión***

Válido	Frecuencia	Porcentaje
NO	3	50.00
NS	2	33.30
SI	1	16.70
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Instrumento aplicado por las investigadoras



**Tabla 10**

*Los instrumentos de gestión fueron elaborados con participación del personal directivo*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
NO	3	50.00
NS	3	50.00
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Instrumento aplicado por las investigadoras

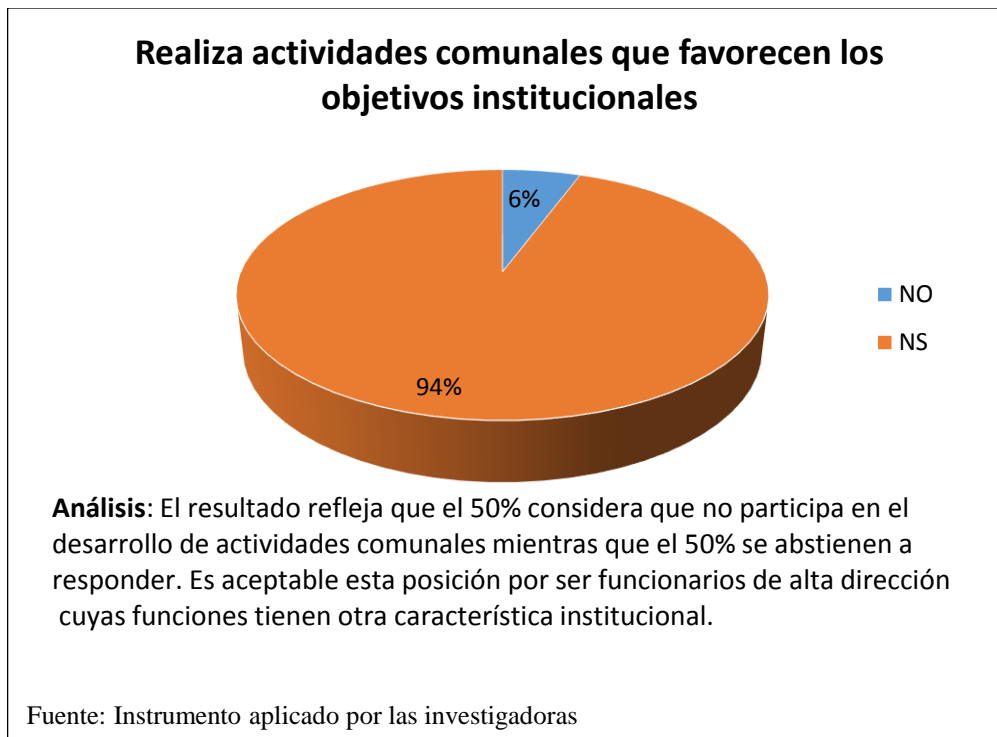


**Tabla 11**

***Realiza actividades comunales que favorecen los objetivos institucionales***

Válido	Frecuencia	Porcentaje
NO	3	50.00
NS	3	50.00
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100.00</b>

*Fuente:* Instrumento aplicado por las investigadoras

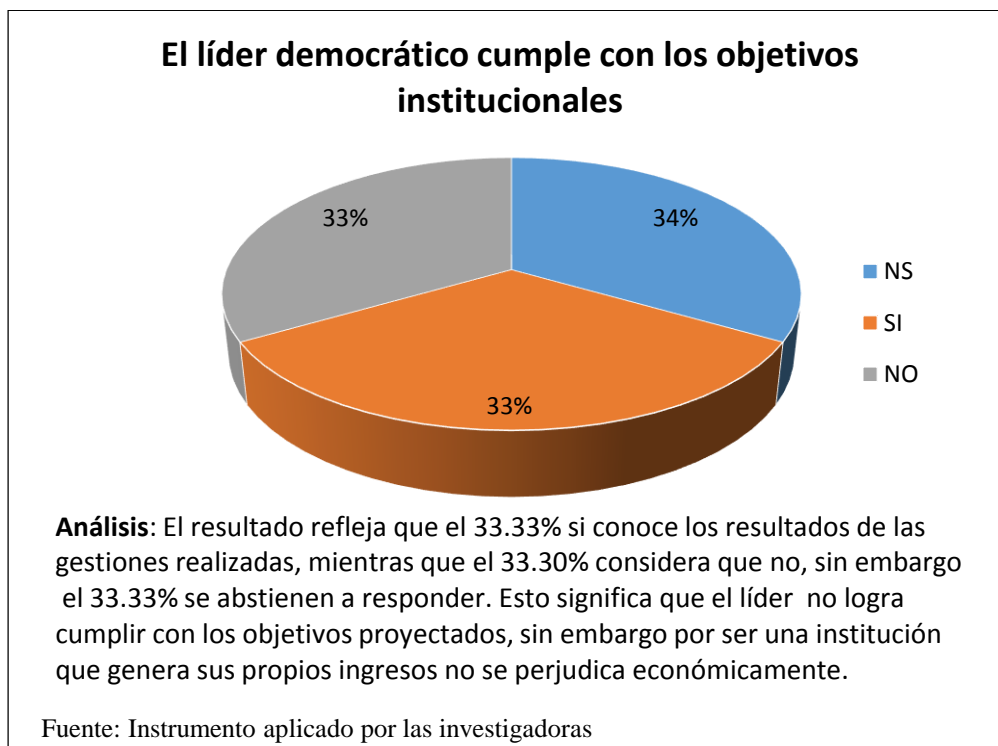


**Tabla 12**

***El líder democrático cumple con los objetivos institucionales***

Válido	Frecuencia	Porcentaje
NS	2	33.30
SI	2	33.30
NO	2	33.30
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100.00</b>

*Fuente:* Instrumento aplicado por las investigadoras

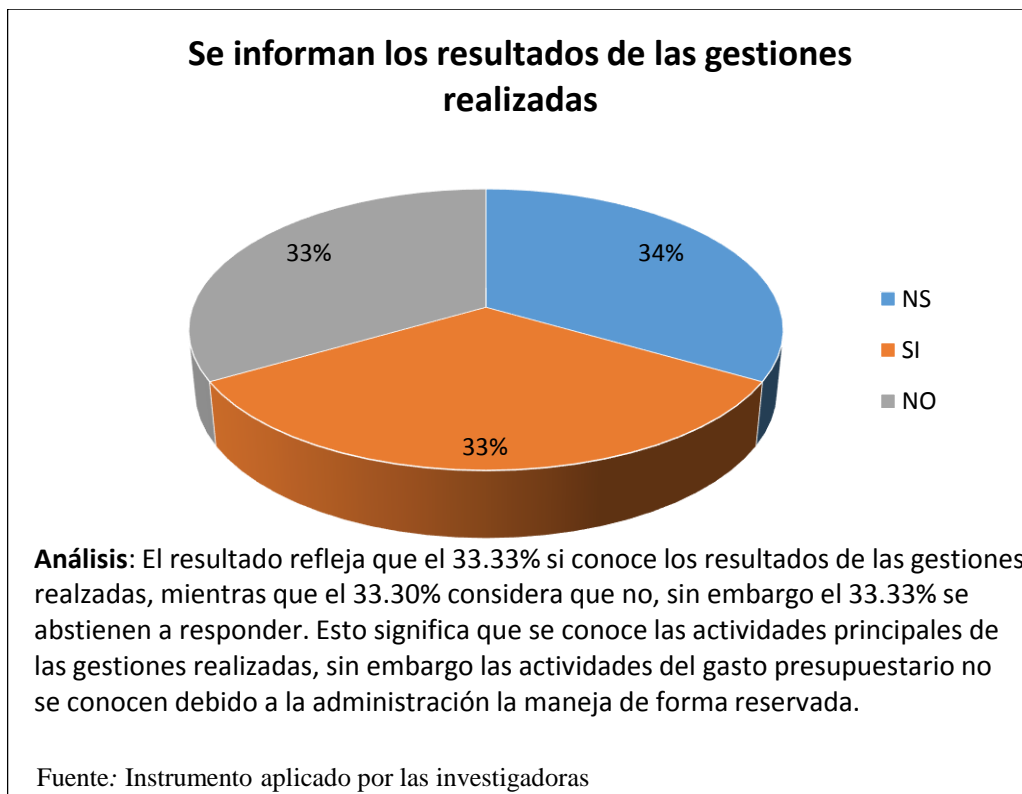


**Tabla 13**

*Se informan los resultados de las gestiones realizadas*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
NS	2	33.30
SI	2	33.30
NO	2	33.30
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Instrumento aplicado por las investigadoras

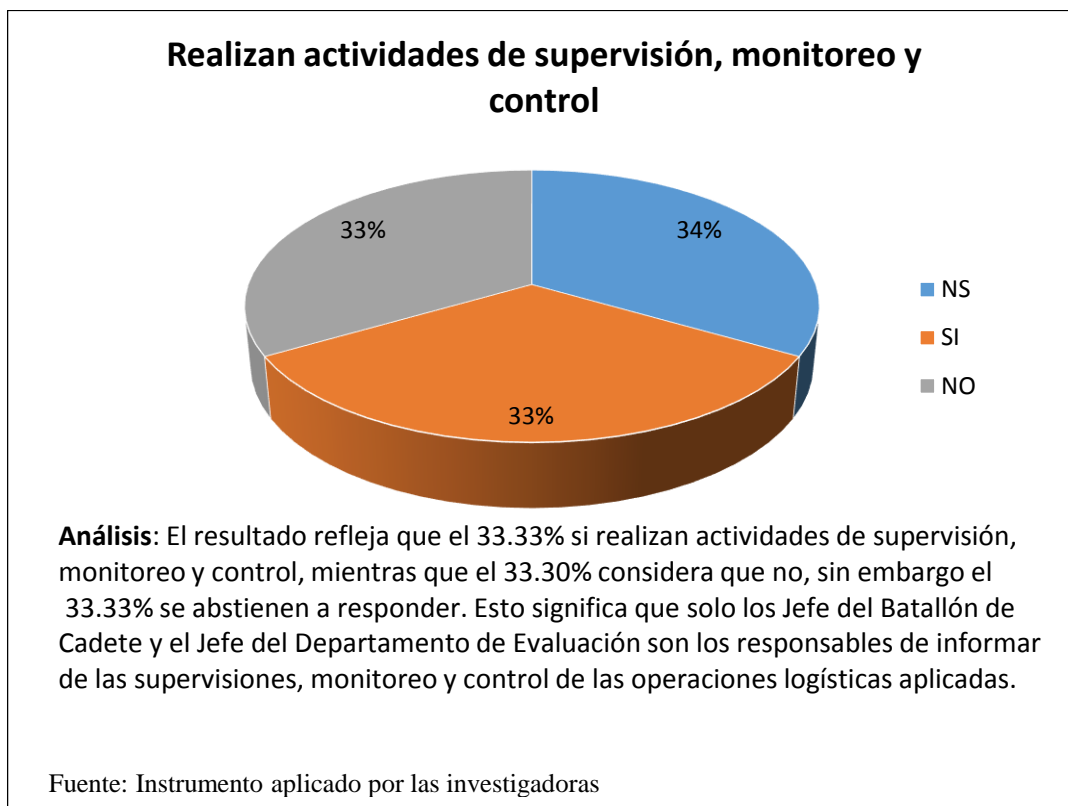


**Tabla 14**

***Realizan actividades de supervisión, monitoreo y control***

Válido	Frecuencia	Porcentaje
NS	2	33.30
SI	2	33.30
NO	2	33.30
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100.00</b>

*Fuente:* Instrumento aplicado por las investigadoras



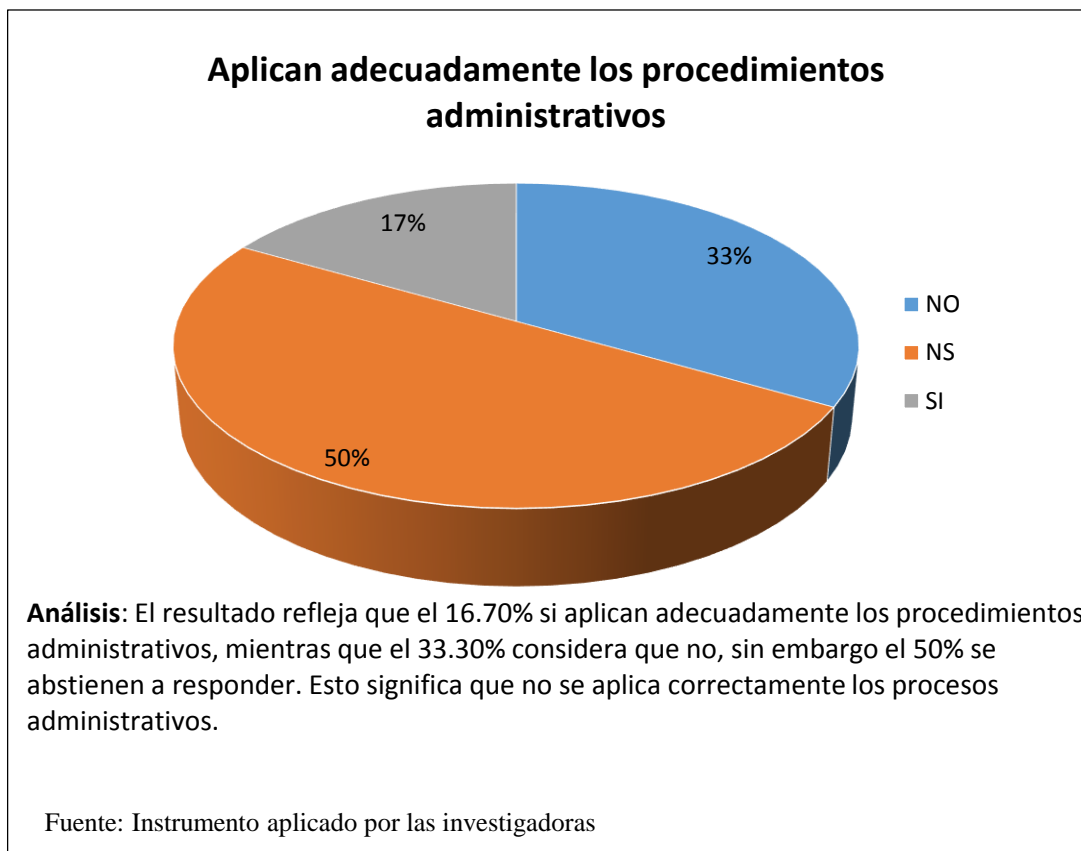


**Tabla 15**

*Aplican adecuadamente los procedimientos administrativos*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
NO	2	33.30
NS	3	50.00
SI	1	16.70
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Instrumento aplicado por las investigadoras

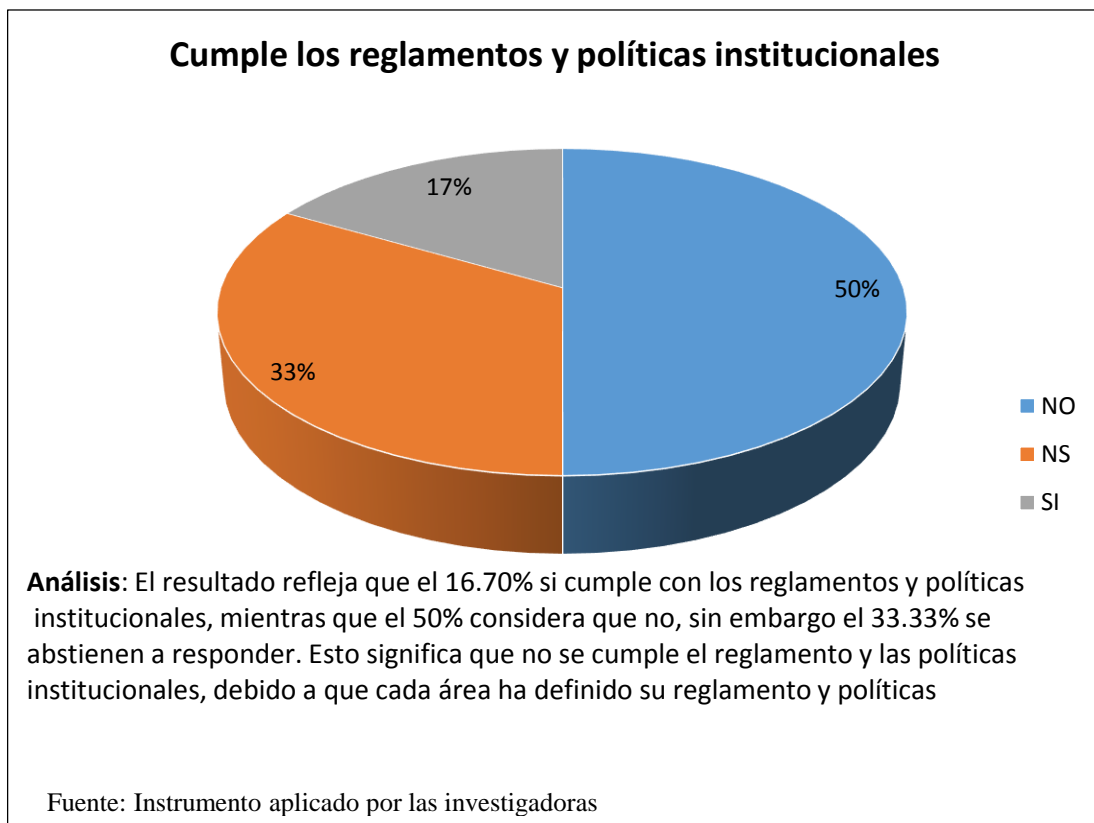


**Tabla 16**

***Cumple los reglamentos y políticas institucionales***

Válido	Frecuencia	Porcentaje
NO	3	50.00
NS	2	33.30
SI	1	16.70
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100.00</b>

*Fuente:* Instrumento aplicado por las investigadoras



### 3.2. Fiabilidad del instrumento aplicado Variable Independiente

**Tabla 17**

**Resumen de procesamiento de casos**

<b>Casos</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Válido	6	100,0
Excluido	0	,0
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Instrumento aplicado por las investigadoras

**Tabla 18**

**Estadísticas de fiabilidad**

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados</b>	<b>N de elementos</b>
,721	,758	13

*Fuente:* Instrumento aplicado por las investigadoras

**Análisis.** La fiabilidad del coeficiente del Alfa de Cronbach de los datos procesado siendo el límite inicial es **0.721** y el límite final **0.758** considerado como “**Acceptable**” por lo tanto es confiable el instrumento utilizado.

### 3.3. Correlación de la Variable Independiente

**Tabla 19**

**Matriz de correlaciones entre elementos**

Ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Total_VI
1	<b>1,000</b>												
2	,343	<b>1,000</b>											
3	,000	,000	<b>1,000</b>										
4	,463	,476	,535	<b>1,000</b>									
5	-,316	,542	,548	,586	<b>1,000</b>								
6	,000	-,728	,408	-,218	-,447	<b>1,000</b>							
7	,707	,243	,408	,655	,000	,333	<b>1,000</b>						
8	-,433	,297	,750	,267	,822	,000	,000	<b>1,000</b>					
9	-,433	,000	,000	-,267	,274	-,408	-,816	,250	<b>1,000</b>				
10	,000	,297	,750	,267	,548	,000	,000	,750	,500	<b>1,000</b>			
11	-,686	-,412	,000	-,794	-,108	,243	-,728	,297	,594	,297	<b>1,000</b>		
12	,158	,217	,548	,000	,100	,447	,447	,548	-,274	,548	,217	<b>1,000</b>	
<b>Total_VI</b>	<b>,028</b>	<b>,412</b>	<b>,871</b>	<b>,491</b>	<b>,707</b>	<b>,039</b>	<b>,276</b>	<b>,871</b>	<b>,193</b>	<b>,919</b>	<b>,067</b>	<b>,654</b>	<b>1,000</b>

*Fuente:* Instrumento aplicado por las investigadoras

**Análisis:** La variable Influencia del Liderazgo democrático está correlacionada positivamente con los indicadores de las dimensiones: Tratamiento de conflictos, Efectos de la motivación, Esfuerzo común y Fomento de responsabilidad.

### 3.4. Resultados de la encuesta Variable Dependiente

**Variable:** Eficiencia de la Gestión Administrativa

**Muestra:** 117 colaboradores (Jefe departamento, Docentes, Instructores y Administrativos)

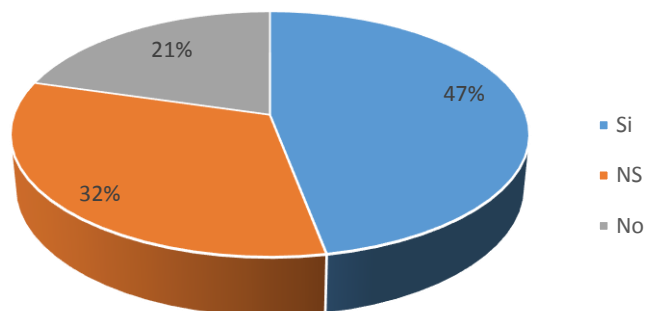
**Tabla 20**

*Los Directivos planifican la gestión administrativa*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Si	55	47.00
NS	38	32.50
NO	24	20.50
<b>Total</b>	<b>117</b>	<b>100.00</b>

*Fuente:* Instrumento aplicado por las investigadoras

#### Los Directivos planifican la gestión administrativa



**Análisis:** El resultado refleja que el 47% afirma que los directivos planifican las gestiones administrativas, mientras que el 20.50% indica lo contrario, sin embargo el 32,50 % se abstienen a responder. Esto significa que no se planifica las acciones, se desarrollan de acuerdo a la necesidad de cada área, el mismo que solicita se reglamente de manera formal.

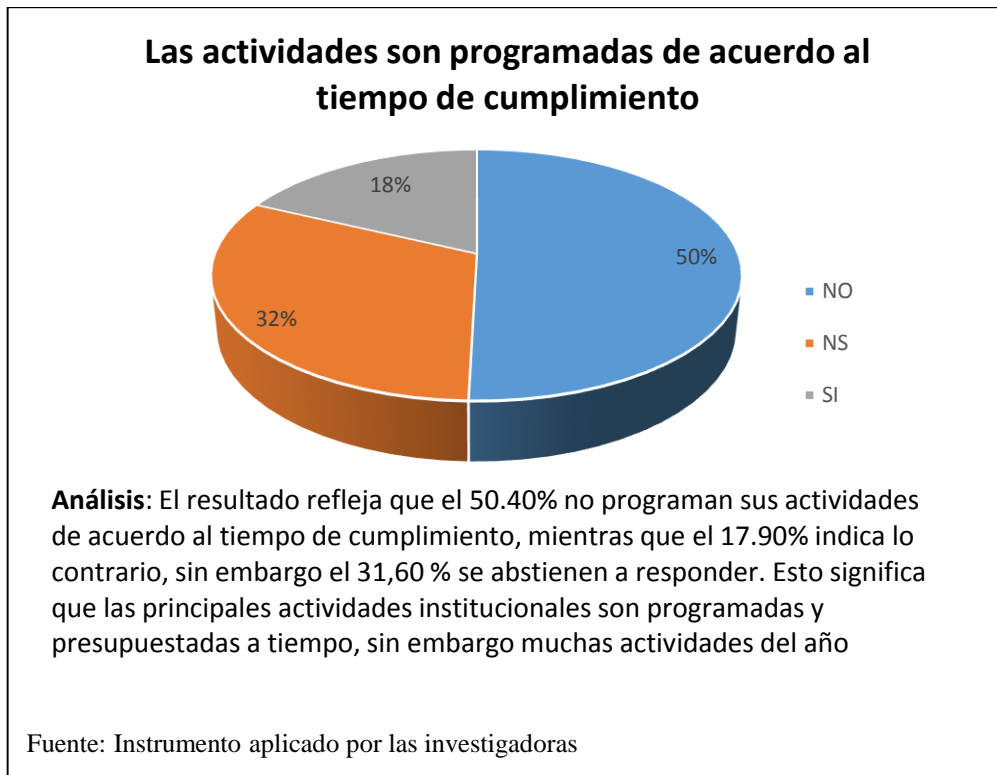
*Fuente:* Instrumento aplicado por las investigadoras

**Tabla 21**

***Las actividades son programadas de acuerdo al tiempo de cumplimiento***

Válido	Frecuencia	Porcentaje
NO	59	50.40
NS	37	31.60
SI	21	17.90
<b>Total</b>	<b>117</b>	<b>100.00</b>

*Fuente:* Instrumento aplicado por las investigadoras

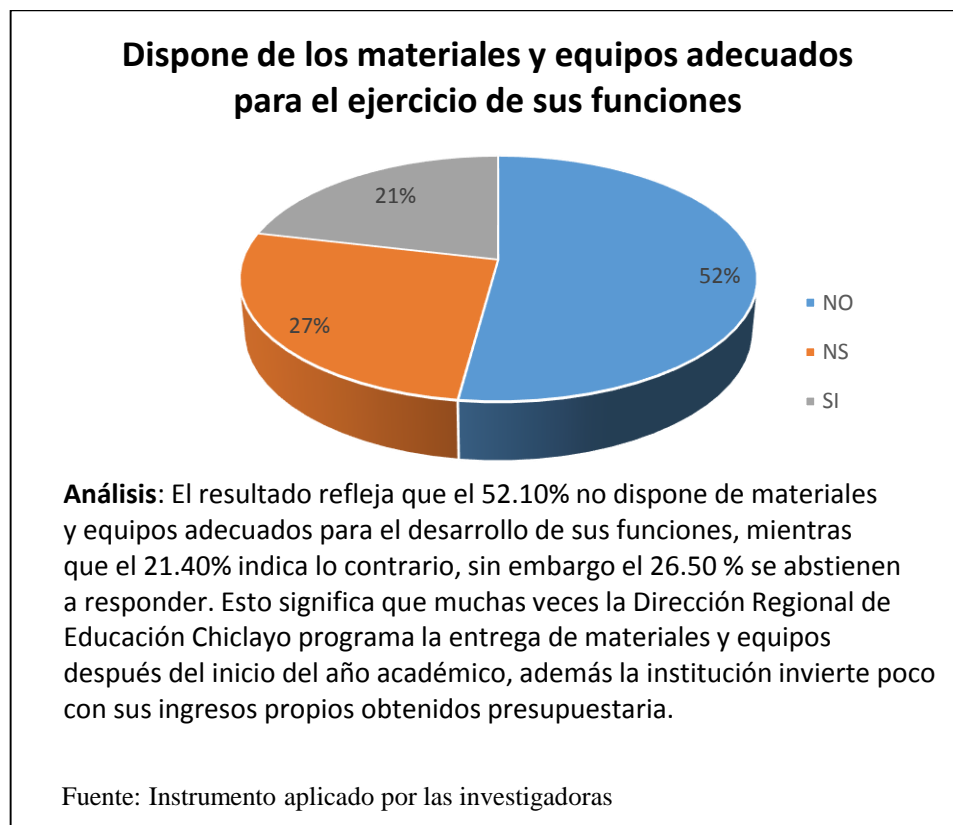


**Tabla 22**

***Dispone de los materiales y equipos adecuados para el ejercicio de sus funciones***

Válido	Frecuencia	Porcentaje
NO	61	52.10
NS	31	26.50
SI	25	21.40
<b>Total</b>	<b>117</b>	<b>100.00</b>

*Fuente:* Instrumento aplicado por las investigadoras

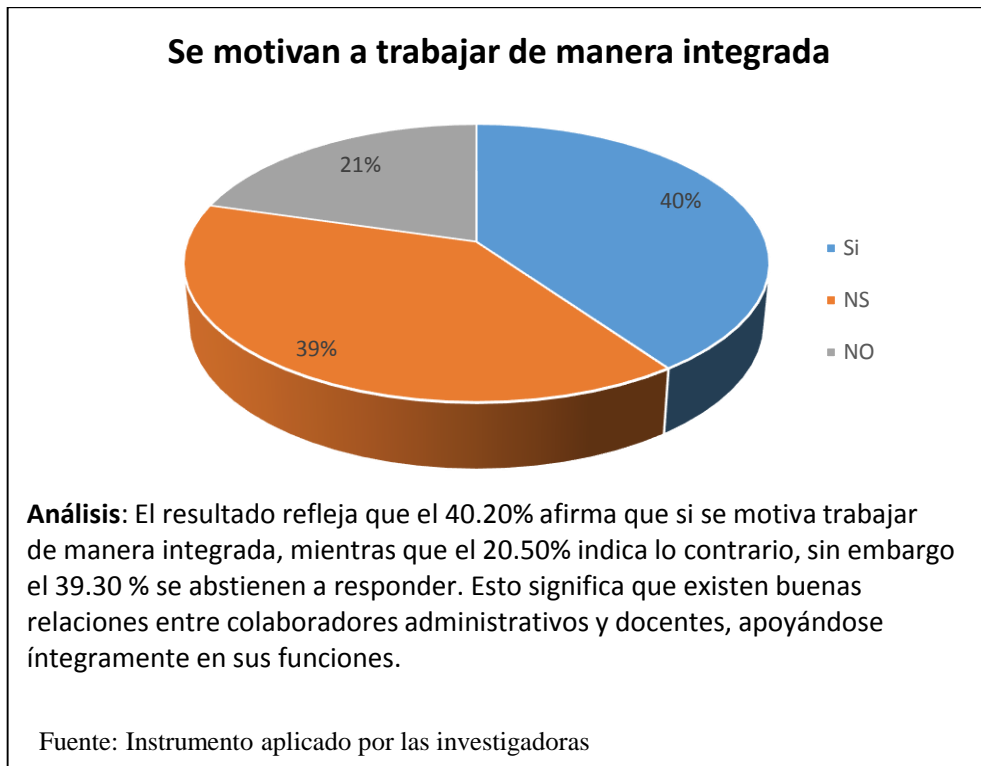


**Tabla 23**

***Se motivan a trabajar de manera integrada***

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Si	47	40.20
NS	46	39.30
NO	24	20.50
<b>Total</b>	<b>117</b>	<b>100.00</b>

*Fuente:* Instrumento aplicado por las investigadoras



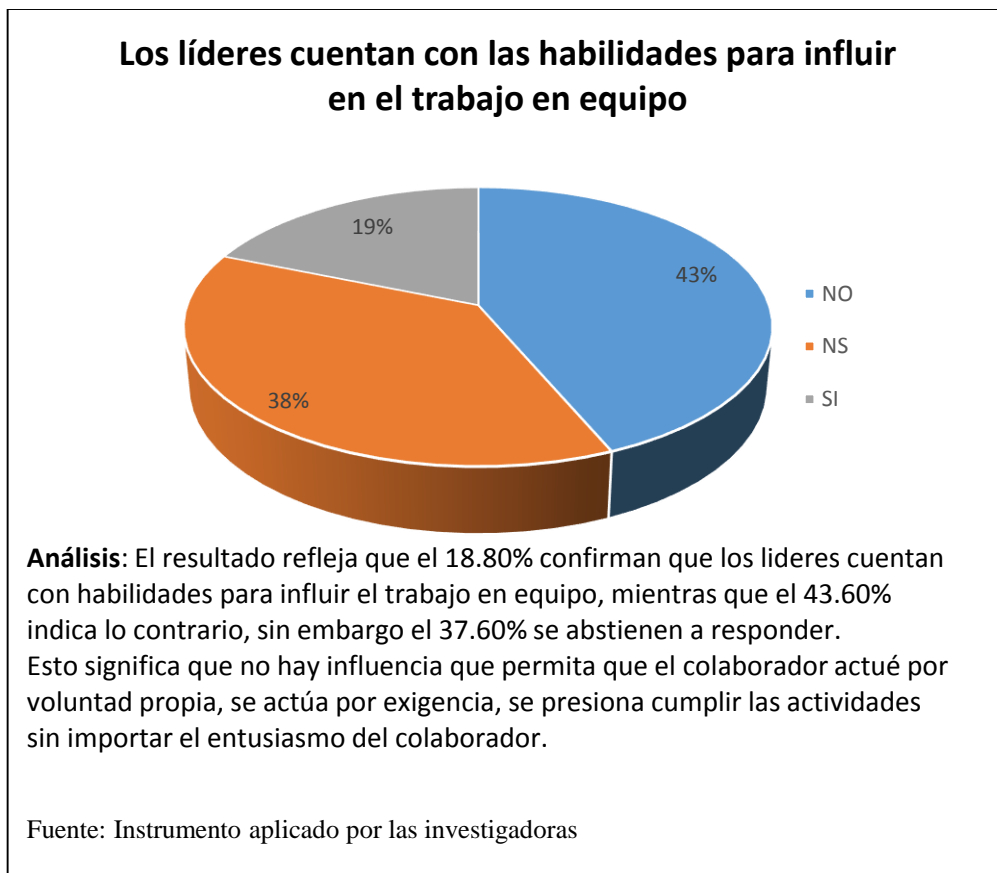


**Tabla 24**

***Los líderes cuentan con las habilidades para influir en el trabajo en equipo***

Válido	Frecuencia	Porcentaje
NO	51	43.60
NS	44	37.60
SI	22	18.80
<b>Total</b>	<b>117</b>	<b>100.00</b>

*Fuente:* Instrumento aplicado por las investigadoras

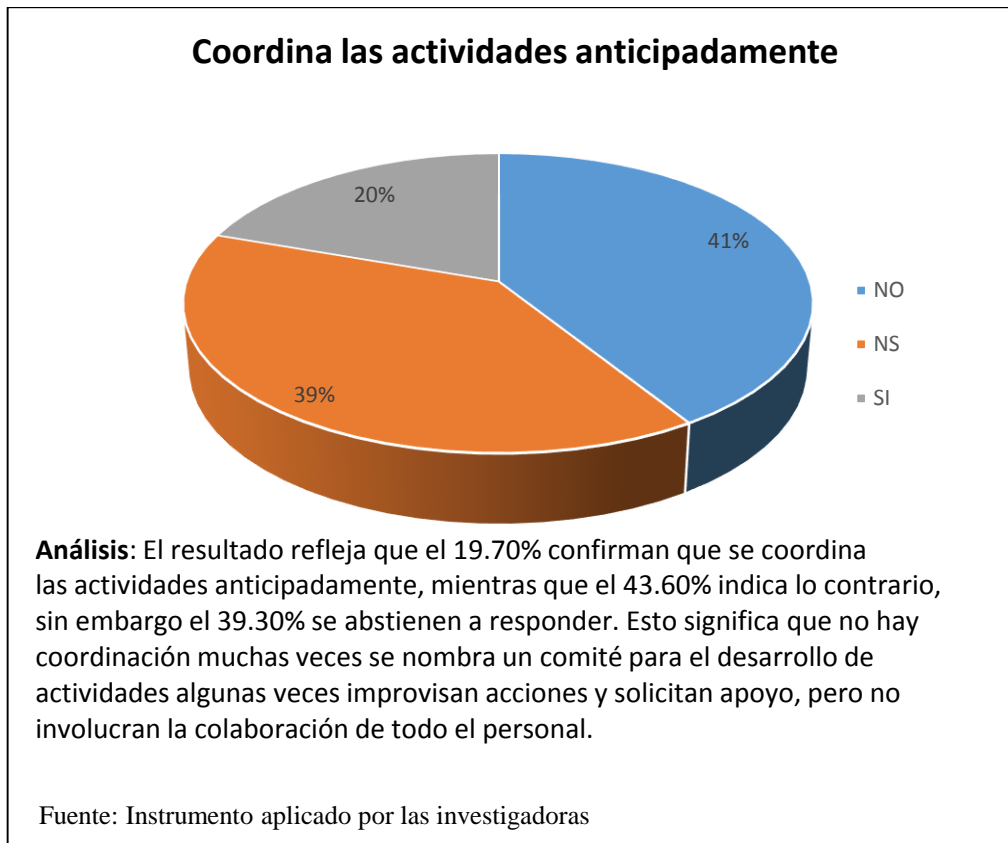


**Tabla 25**

***Coordina las actividades anticipadamente***

Válido	Frecuencia	Porcentaje
NO	48	41.00
NS	46	39.30
SI	23	19.70
<b>Total</b>	<b>117</b>	<b>100.00</b>

*Fuente:* Instrumento aplicado por las investigadoras



**Tabla 26**

***Las actividades comunales ayudan al cumplimiento de los objetivos institucionales***

Válido	Frecuencia	Porcentaje
NO	63	53.80
NS	34	29.10
SI	20	17.10
<b>Total</b>	<b>117</b>	<b>100.00</b>

*Fuente:* Instrumento aplicado por las investigadoras

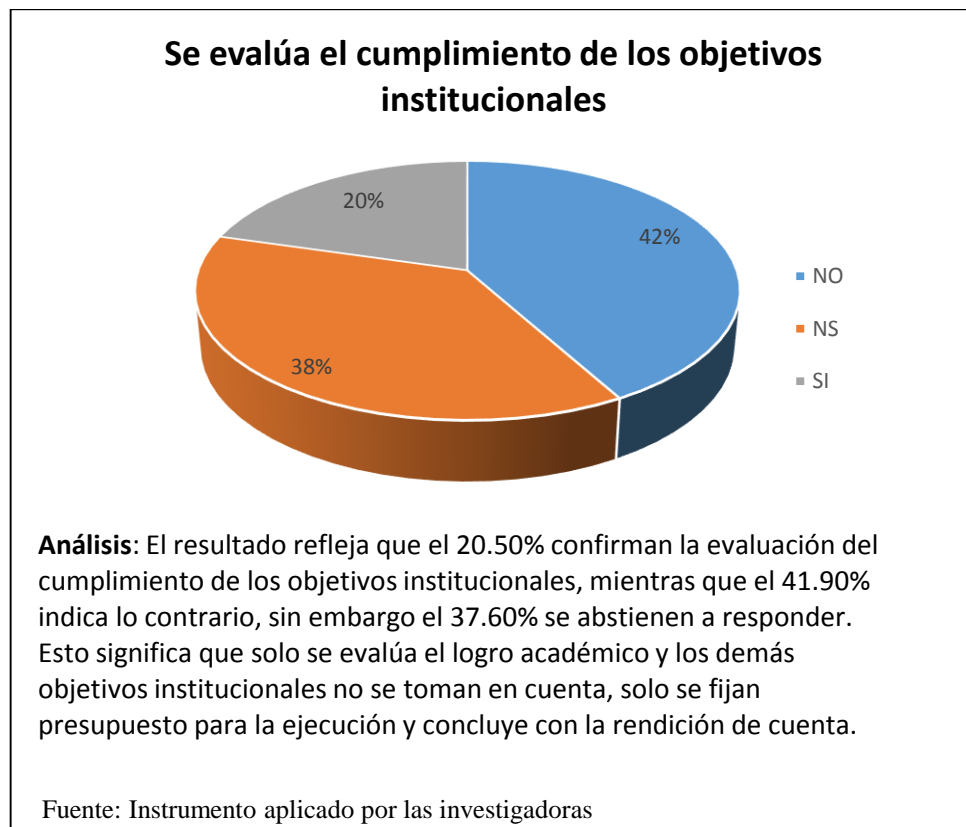


**Tabla 27**

*Se evalúa el cumplimiento de los objetivos institucionales*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
NO	49	41.90
NS	44	37.60
SI	24	20.50
<b>Total</b>	<b>117</b>	<b>100.00</b>

*Fuente:* Instrumento aplicado por las investigadoras



**Tabla 28**

*Los permisos personales justificados son autorizados por el jefe inmediato*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Si	60	51.30
NS	41	35.00
NO	16	13.70
<b>Total</b>	<b>117</b>	<b>100.00</b>

*Fuente:* Instrumento aplicado por las investigadoras

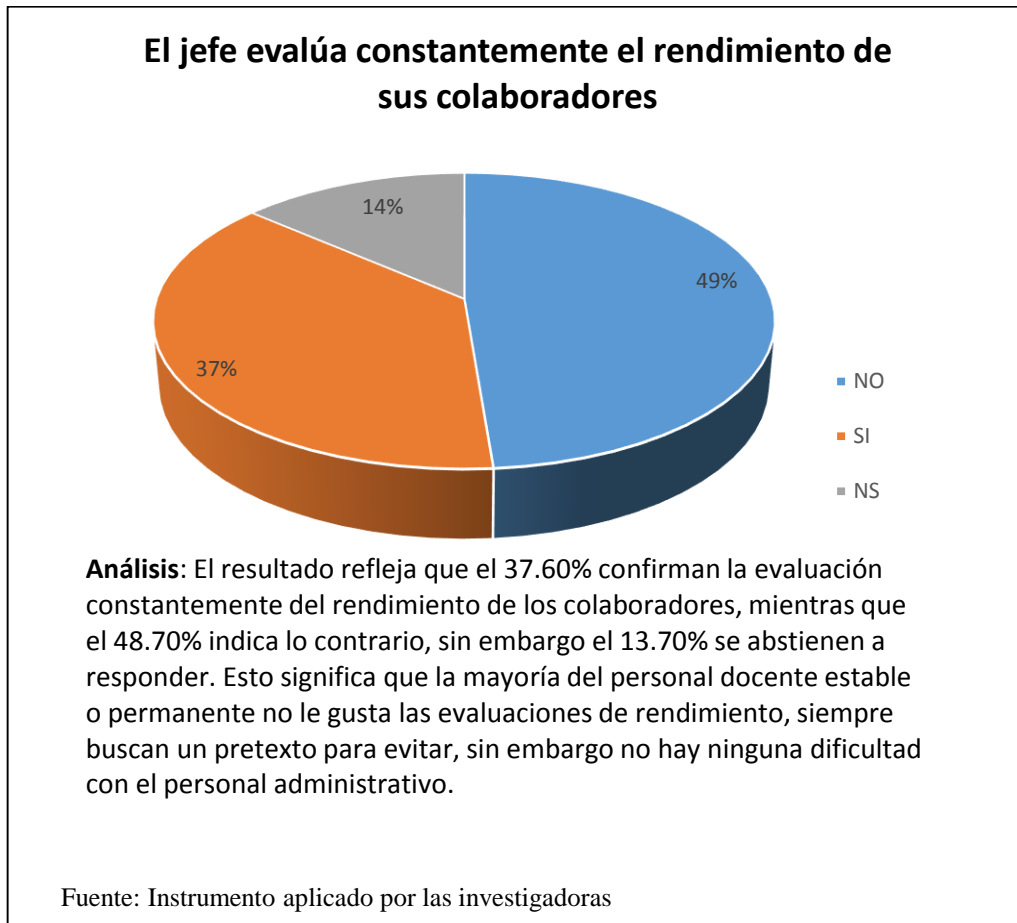


**Tabla 29**

***El jefe evalúa constantemente el rendimiento de sus colaboradores***

Válido	Frecuencia	Porcentaje
NO	57	48.70
SI	44	37.60
NS	16	13.70
<b>Total</b>	<b>117</b>	<b>100.00</b>

*Fuente:* Instrumento aplicado por las investigadoras

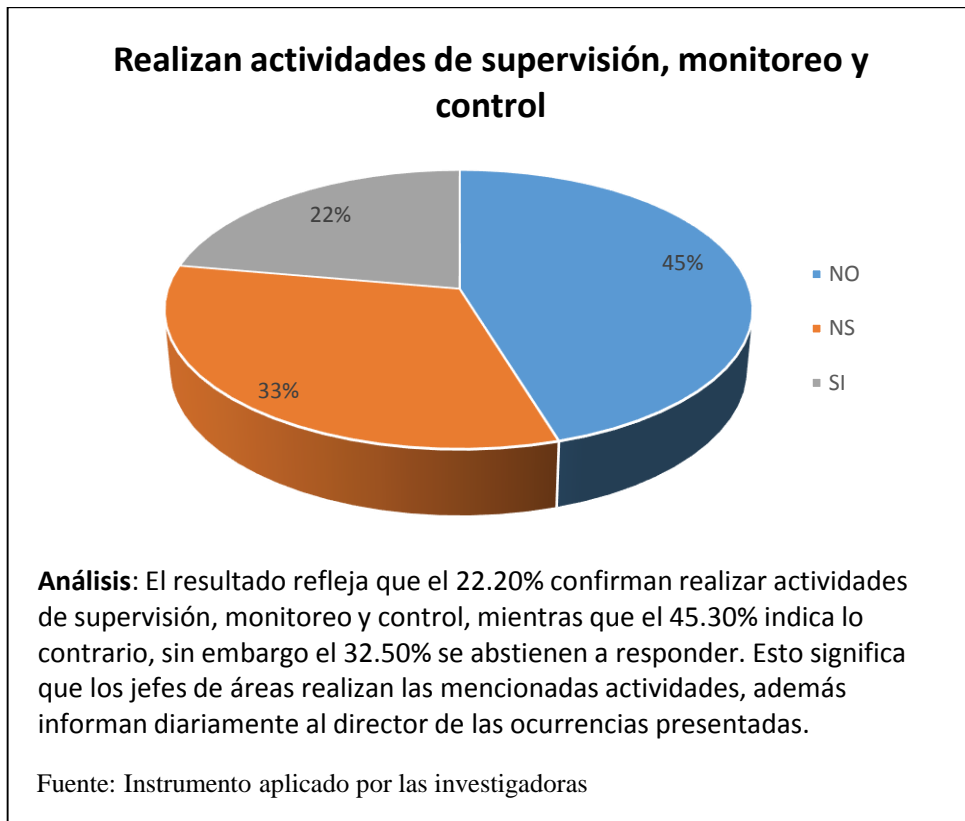


**Tabla 30**

***Realizan actividades de supervisión, monitoreo y control***

Válido	Frecuencia	Porcentaje
NO	53	45.30
NS	38	32.50
SI	26	22.20
<b>Total</b>	<b>117</b>	<b>100.00</b>

*Fuente:* Instrumento aplicado por las investigadoras



**Tabla 31**

*Su jefe tiene capacidad para realizar una gestión eficiente*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
NO	48	41.00
SI	38	32.50
NS	31	26.50
<b>Total</b>	<b>117</b>	<b>100.00</b>

*Fuente:* Instrumento aplicado por las investigadoras





### 3.5. Fiabilidad del instrumento aplicado Variable Dependiente

**Tabla 32**

**Resumen de procesamiento de casos**

<b>Casos</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Válido	117	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
<b>Total</b>	<b>117</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Instrumento aplicado por las investigadoras

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Tabla 33**

**Estadísticas de fiabilidad**

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados</b>	<b>N de elementos</b>
,719	,786	13

*Fuente:* Instrumento aplicado por las investigadoras

**Análisis.** La fiabilidad del coeficiente del Alfa de Cronbach de los datos procesado siendo el límite inicial es **0.719** y el límite final **0.786** considerado como “**Acceptable**” por lo tanto es confiable el instrumento utilizado.

### 3.6. Correlación de la Variable Independiente

**Tabla 34**

**Matriz de correlaciones entre elementos**

ITEMS	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Total_VD
13	<b>1.000</b>												
14	.086	<b>1.000</b>											
15	.226	.061	<b>1.000</b>										
16	.276	.023	.056	<b>1.000</b>									
17	.107	.039	.087	.277	<b>1.000</b>								
18	.358	.253	.133	.107	.149	<b>1.000</b>							
19	.313	.119	.279	.188	.261	.057	<b>1.000</b>						
20	.179	.190	-.010	.150	.267	.340	.190	<b>1.000</b>					
21	.236	.216	.381	.069	.145	.218	.235	.120	<b>1.000</b>				
22	.142	.106	.127	.079	.094	.278	.079	.083	.145	<b>1.000</b>			
23	.346	.217	.253	.139	.062	.322	.201	.117	.104	.177	<b>1.000</b>		
24	.197	.076	.314	.093	.166	.076	.317	.088	.246	.254	.028	<b>1.000</b>	.
<b>Total_VD</b>	<b>0.593</b>	<b>0.404</b>	<b>0.502</b>	<b>0.416</b>	<b>0.448</b>	<b>0.555</b>	<b>0.553</b>	<b>0.459</b>	<b>0.523</b>	<b>0.426</b>	<b>0.509</b>	<b>0.493</b>	<b>1.000</b>

*Fuente:* Instrumento aplicado por las investigadoras

**Análisis:** La variable Eficiencia de la Gestión administrativa está correlacionada positivamente con los indicadores de las dimensiones: Planificar, Organizar, Ejecutar y Controlar.

## **CAPITULO IV DISCUSIÓN**

## IV. DISCUSIÓN

### 4.1. Discusión de resultados

Entre ellos tenemos:

La Estandarización en el reconocimiento económico de las horas extras, permitirá desarrollar dinámicas de motivación y disminuir responsabilidades bajo presión. Sin embargo los jefes deben delegar funciones y trabajar en equipo constantemente.

Se debe actualizar los instrumentos de gestión, para planificar y presupuestar las actividades según el año académico ya que existe incertidumbre en la influencia del liderazgo democrático que actualmente está representando el promedio de 38.88% que no acepta su práctica, mientras que el 37.49% se reserva a opinar, en conjunto suman al 76.37%, por el cual se considera que los jefes necesitan fortalecer sus capacidades para trabajar en equipo y lograr tomar decisiones acertadas con participación conjunta que demanda aplicar las actividades de planificación concientizada, donde cada área se compromete y participa en cada proceso evaluándose los resultados al concluir las actividades.

Se debe practicar el desarrollo de eventos motivacionales para fortalecer las relaciones humanas, premiando a todos los colaboradores que logran cumplir metas y toman iniciativas conjuntas además se debe mejorar el perfil profesional mediante dinámicas capacitación constante con aptitud positiva, trabajo en equipo y aportes para el cambio institucional. Se ha obtenido en la encuesta aplicada que el promedio de los colaboradores docentes y administrativos necesitan fortalecer sus capacidades para lograr identificase mejor con la institución siendo que el 40.38% acepta que no existe iniciativa por parte de la actual administración, mientras que el 30.77% se reserva a opinar, en conjunto suman al 71.15%, por el cual se considera fortalecer la iniciativa institucional.

Se debe proponer la implementación de sistemas electrónicos para la gestionar trámites documentarios y agilizar las actividades del procesos administrativo.

## **CAPITULO V PROPUESTA**

## **5.1. Propuesta**

### **PROPUESTA PARA MEJORAR LA EFICIENCIA ADMINISTRATIVA INSTITUCIONAL**

#### **1. Reseñas histórica**

El Colegio Militar “Elías Aguirre” fue creado mediante Ley N° 13729, el 20 de noviembre de 1961 siendo el Primer Centro de Instrucción Militar de la Región Norte del país. Como nombre de este Colegio Militar se propone el del Capitán de Corbeta Elías Aguirre, por ser el más preclaro héroe chiclayano que en el legendario monitor “HUÁSCAR” derramó su sangre y ofrendó su vida en defensa de nuestra querida patria. Su primer director fue el Crl Inf Alejandro Sierralta Morote quien tuvo la honrosa misión de dar inicio a las actividades de tan prestigiosa institución. La primera promoción fue integrada por cuarenta y nueve cadetes denominada “Crl Inf. Alejandro Sierralta Morote” que egresó el año 1964. Son Cincuenta y Tres Promociones que han egresado de las sagradas aulas del prestigioso Colegio Militar “Elías Aguirre” con un total aproximado de cinco mil Ex Cadetes que hoy prestigian a su alma mater en todo el territorio nacional y en el extranjero.

El Colegio Militar “Elías Aguirre” ha sido calificado por el Ministerio de Educación como un plantel de “Excelencia Educativa” al formar “LÍDERES PARA EL FUTURO”, así mismo, ha recibido condecoraciones por su labor permanente en la educación y formación de la juventud peruana, contribuyendo de esta forma al engrandecimiento de la región Lambayeque y del Perú.

Para la optimización de la enseñanza y aprendizaje del cadete, el Colegio Militar “Elías Aguirre” cuenta con una adecuada infraestructura como: biblioteca actualizada, laboratorios de ciencias, laboratorios de computación, idiomas, física, química y biología, gimnasio, piscina, coliseo, estadio, pistas de atletismo, campo de tiro, otros.

Paralelamente a su formación académica, el cadete recibe una férrea instrucción militar, fortaleciendo su personalidad y espíritu de cuerpo, afirmando así, su conciencia patriótica. La formación militar le permite al cadete cumplir con su servicio militar, al término del cual se le otorga el grado de Sargento Segundo.

Tres son los pilares sobre la cual descansa la preparación y educación de nuestros caballeros cadetes: Disciplina, Moralidad y Trabajo, valores y virtudes destinados a dotarlos de las herramientas necesarias para poder afrontar la modernidad del Tercer Milenio y ser hombres de bien para la defensa y desarrollo de nuestra Nación.

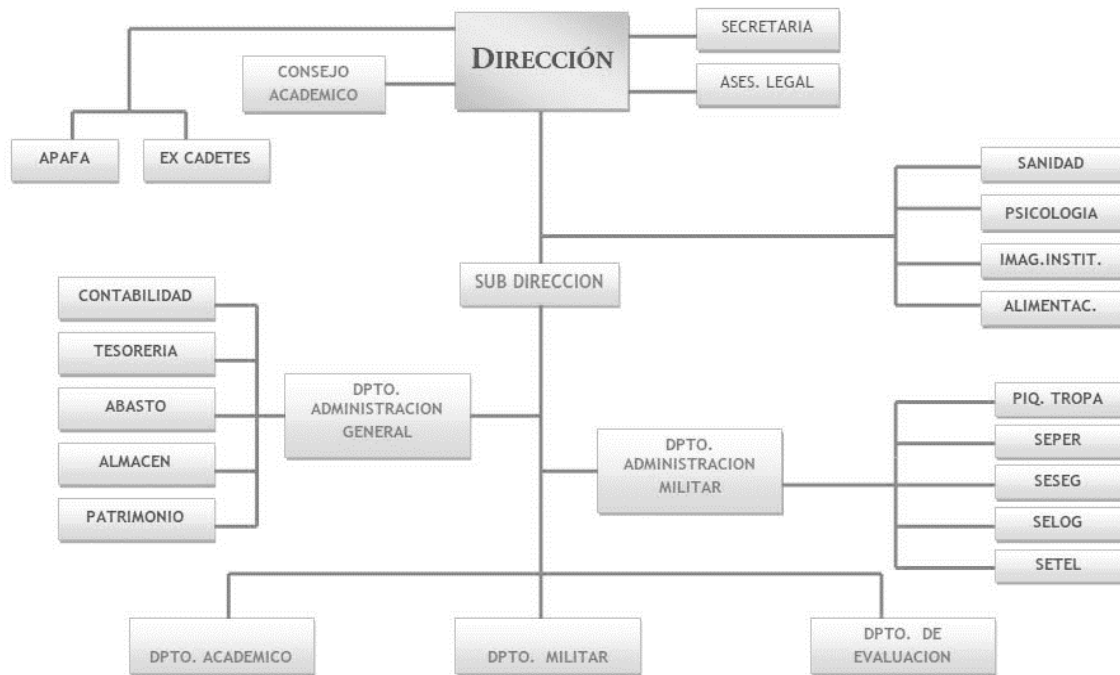
A partir del 1 de marzo del año 2005 esta Institución Educativa, amplió su servicio educativo en el 1° y 2° grado de nivel secundario en la modalidad de mixto externo y en el año 2006 se inició el 3er grado de secundaria mixto externo. Con el ingreso de la mujer en este Plantel se vive una etapa de adaptación, desde su infraestructura hasta la transformación de esquemas mentales, sin dejar de solucionar algunos desajustes propios de estos singulares cambios. Los mismos que han sido superados permitiendo ganar experiencia y lograr como se viene observando el desarrollo de una labor conjunta gracias a la integración de ambos grupos (femenino y masculino).

En el año 2013 regresa a su política inicial de creación, a impartir secundaria común con formación militar a partir de 3ero a 5to año de secundaria en su modalidad de mixto (varones interno y damas externo). Actualmente, esta institución educativa cuenta con una población estudiantil de 350 cadetes de 3ro a 5to grado de secundaria en la modalidad de mixto. A partir del 1 de enero del 2017, el Comando del Ejército ha designado al Coronel de Artillería **William Alexander Novoa Gutiérrez**, para dirigir los destinos de esta prestigiosa

## 2. Datos institucionales

- Nombre : I.E.P.M. Colegio Militar Elías Aguirre
- Código modular : 0452581
- Nivel educativo : E.B.R. Secundaria
- Fecha de inicio de clases : Lunes 13 de marzo de 2017
- Fecha de culminación : Viernes 22 de diciembre de 2017
- Director : Crl. E.P. William Alexander Novoa Gutierrez  
dirección@cmea.edu.pe
- Sub Director Académico : Lic. Víctor Hugo Huertas Esteves  
academicocmea@gmail.com

### 3. Organigrama



### 4. Objetivos institucionales

#### Misión

“Somos un Colegio Militar líder e innovador, forjando estudiantes cadetes con una sólida formación académica, científica, humanística y militar, fortalecidos con valores humanos y virtudes morales”.

#### Visión

“Ser al 2018 un Colegio Militar; reconocido por brindar a los estudiantes cadetes una formación integral, con capacidades y valores para ser agentes del cambio social; comprometidos con la defensa nacional, en el marco de una administración democrática y de calidad”.

#### Valores

El Colegio Militar “Elías Aguirre” se encuentra dentro del contexto del lema “Disciplina, Moralidad y Trabajo”.



- **Disciplina:** Respeto a sí mismo y de los demás. Asumir la responsabilidad en el cumplimiento oportuno de sus deberes y derechos. Dentro del contexto de nuestra I.E. la disciplina es uno de los factores básicos de la educación. El personal militar y civil, en razón de la autoridad que tienen sobre los cadetes, tratarán de obtenerla en forma consciente, utilizando como medios: la persuasión (Orientación constante), el ejemplo y la justicia; también y si fuera necesario, se puede emplear la emulación o la recompensa. Si estos medios no fueran suficientes, se aplicarán las sanciones disciplinarias establecidas en el Reglamento de Colegios Militares.
- **Moralidad:** la educación moral, en nuestra I.E. se desarrolla a través de una conciencia axiológica que se manifiesta a través de un buen comportamiento dentro y fuera del colegio y que trascienda en actos de honradez, dignidad, abnegación y veracidad. Implica fortalecer la voluntad mediante la observación de normas de conducta, trabajadas tanto en el aspecto militar como civil.
- **Justicia,** es dar a cada quien el derecho que le corresponde, implica practicar la igualdad y equidad según corresponda, dar a todos por igual, dar más al que se lo merece o dar más al que necesita más.
- **Sinceridad:** que consiste en decir lo que siente, lo que se piensa, con empatía y de manera asertiva, ser veraz consigo mismo y con los demás miembros de la institución educativa.
- **Honestidad:** que es respetar a todos los integrantes de la institución educativa y a sus bienes. Decir la verdad, repudiar todas las formas de corrupción. Mantener una relación de respeto y lealtad.
- **Lealtad:** que es ser digno, franco y ofrecer seguridad y certeza en la palabra empeñada, es ser atento y respetuoso en la expresión de las ideas.
- **Compañerismo:** es ser leal y servicial con los miembros de la institución educativa, con disponibilidad para la entrega, practicar la amistad y la generosidad.

- **Tolerancia:** que es permitir, considerar y respetar las opiniones y acciones de cada uno de los integrantes de la institución educativa, considerando ciertos parámetros.
- **Diálogo:** que consiste en mantener permanentemente comunicación efectiva entre los miembros de la institución educativa.
- **Trabajo:** Valor centrado en la actitud hacia la capacidad productiva y creadora del ser humano. El trabajo se evidencia actuando con autonomía, seguridad, libertad y calidad en el cumplimiento del deber. En nuestra I.E. entendemos el trabajo como la acción que exige compromiso y responsabilidad que cada estamento asume en la labor educativa. De esta manera, en el aspecto militar, los instructores y jefes de año se encargan del monitoreo en la instrucción y disciplina militar de su grado.
- **Respeto:** Valor que compromete la autovaloración y la consideración a los demás, en los diferentes espacios compartidos.
- **Solidaridad:** Valor que permite orientar las actividades desde la práctica de la ayuda mutua y asociativa, tomando como punto de partida la autoestima y autovaloración.
- **Responsabilidad:** Valor que involucra el cumplimiento de los deberes de todos los agentes educativos de manera eficiente y eficaz.

## 5. Programación de actividades

Actividad	Tarea	Responsable	Cronograma													
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
Matrícula oportuna	Apertura de la oficina de admisión.	Imagen Institución.	X	X												
	Programa de Implementación Académica	Dpto. Académico	X	X												
	Liderazgo gerencial dentro de la organización y la relevancia del liderazgo gerencial	Equipo de investigación		X												
	Directiva: organización del proceso de admisión.	Dpto. Académico	X	X												
	Difusión del cronograma de matrícula.	Dpto. Evaluación		X	X											
	Matrícula de estudiantes nuevos y antiguos.	Dpto. Evaluación			X											
	Alcance, repercusión, características del liderazgo gerencial y las Habilidades directivas de un líder eficaz	Equipo de investigación				X										
Buena acogida a los estudiantes	Planificación de los aprendizajes	Dpto. Académico			X	X										
	Análisis de logros de aprendizajes 2016	Dpto. Académico			X											
	Liderazgo y gerencia en el Desarrollo de metas individuales y organizacionales	Equipo de investigación			X											
	Comisión de horario	Dpto. Académico			X											
	Preparación de las aulas: fumigación, pintado de carpetas.	Dpto. Formación			X											
	Mejoramiento de ambientes: alojamiento, aseo y alimentación.	Dpto. Formación Militar y Servicio G.		X	X											
Distribución de materiales educativos	Distribución de manuales MINEDU-docentes	Bibliotecario			X	X										
	Pasos para el establecimiento de metas: Visión, Misión y Filosofía de vida	Equipo de investigación				X										
	Distribución de libros MINEDU - estudiantes.	Bibliotecario				X										
Evaluación diagnóstica	Aplicación de prueba diagnóstica: Matemática y Lectura (3° año sec.)	Dpto. Académico			X	X										

Actividad	Tarea	Responsable	Cronograma												
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
Acciones para el mejoramiento de los aprendizajes Gestión de Riesgos Promoción de la formación cívica, patriótica, cultural y deporte.	Ficha de observación de la clase	Asesores de área				X	X	X	X	X	X	X	X		
	Plan de acciones y metas.	Dpto. Académico				X	X		X			X			
	Acciones del líder para legitimar la nueva cultura y la Comunicación asertiva, liderazgo y las relaciones interpersonales	Equipo de investigación					X								
	Evaluaciones bimestrales	Dpto. Evaluación					X		X			X			
	Análisis de resultados Bimestrales	Dpto. Académico					X		X			X			
	Día del Logro 1	Dpto. Académico							X						
	Revisión de acciones y metas para mejorar los aprendizajes.	Dpto. Académico					X		X		X		X		
	La comunicación como elemento clave en la formación de equipos de trabajo y Reemplazando autoridad por liderazgo.	Equipo de investigación							X						
	Cómo puede el líder propiciar y apoyar el cambio organizacional	Equipo de investigación							X						
	Simulacro de sismo	Com. Gest. de riesgo				X	X		X			X	X		
	Brigada ecologista.	Asesoría Ciencias					X	X	X	X	X	X	X	X	
	Representación de Semana Santa	Asesor espiritual				X									
	Día de la madre.	Imagen Institucional					X								
	Entrega de armas	Dpto. Form Militar					X								
	Semana Internacional de la Educación Artística	Dpto. Académico					X								
	Juegos Deportivos Escolares Nacionales – MINEDU	Dpto. Educación Física						X	X	X	X				
	Olimpiada Nacional de Matemática – MINEDU	Coord. Ciencias			X	X	X								
	Día del Maestro	Imagen Instituc.				X									
	Juegos Florales Escolares Nacionales – MINEDU	Dpto. Académico			X	X	X	X							
	Preparación de Sacramentos	Asesor espiritual						X	X	X					
	Olimpiadas Deportivas Internas	Asesor Espiritual					X	X							
	Olimpiadas Intercolegios Militares	Dpto. Form Militar							X						
	Feria de Ciencias	Director						X							
V Festival Aguirreño (Interno y externo) de Expresión Oral.	Docentes Comunicación														
III Concurso Interno de Inglés	Docentes Inglés					X									
Aniversario Institucional	Director							X	X						

Actividad	Tarea	Responsable	Cronograma												
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
Actividades de Tutoría, Orientación Educativa y Convivencia	Normas de convivencia	TOE	X												
	Difusión de SISEVE	TOE	X												
	Desarrollo Programa TOE	TOE	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
	Escuela para padres	TOE	X			x		x			X				

## 6. Monitoreo y acompañamiento

### Objetivos

- Planificar el monitoreo para la verificación del cumplimiento de los compromisos en beneficio de la mejora de los aprendizajes.
- Generar estrategias de acompañamiento a la labor docente para el mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes.
- Establecer mecanismos para el fortalecimiento de las competencias pedagógicas docentes, identificando potencialidades y necesidades de atención.

### Conceptualización de términos

- **Monitoreo:** Consiste en un proceso para verificar la ejecución de las actividades pedagógicas programadas y la comparación de resultados con las metas previstas para el año escolar. La intención es identificar el nivel de logro y las dificultades presentadas, información necesaria para el análisis y reflexión al problema, y luego generar alternativas de solución que permitan mejorar el logro de aprendizajes en los estudiantes.
- **Acompañamiento:** Es el asesoramiento pedagógico que se brinda al docente observado, en un clima de interaprendizaje, localizándose e los espacios de acción para intercambiar experiencias, reflexionar y facilitar el conocimiento a través de jornadas técnico-pedagógicas.

### Condiciones

Para la práctica efectiva del monitoreo y acompañamiento es necesario que el monitor-acompañante cuente con tres condiciones: capacidad técnica, manejo organizacional y habilidades interpersonales. La capacidad técnica: consiste en el dominio conceptual

y procedimental del directivo para orientar a los docentes en la planificación de los aprendizajes y logro de metas, así como en la sistematización de la reflexión para generar nuevas estrategias de acción.

- **Habilidades interpersonales:** Consiste en sostener un adecuado manejo de emociones para generar buena comunicación entre docentes y directivos, favoreciendo el trabajo en equipo y clima institucional, haciendo práctica de actitudes de respeto y participación.
- **Manejo organizacional:** desde la capacidad técnica, manejo emocional y situacional para iniciar una adecuada planificación, ejecución de lo planeado y arribar a espacios de reflexión de cultura participativa y transformadora que se orienta al logro de los aprendizajes.
- **Campos de acción:** El monitoreo y acompañamiento se orienta en tres campos de acción propios de la gestión, ellos son: uso pedagógico del tiempo efectivo en el aula, uso de herramientas pedagógicas y uso de materiales y recursos educativos durante las sesiones de aprendizaje.
- **Uso pedagógico del tiempo:** Priorizar actividades de alta demanda cognitiva reduciendo las que poco o nada favorecen los aprendizajes significativos. La alta demanda cognitiva está relacionada con la generación de cuestionamiento que motivan a buscar una respuesta coherente y fundamentada, lo que representa una muestra de construcción del conocimiento. En el siguiente cuadro se detallan actividades de alta y baja demanda cognitiva que deben ser consideradas por los docentes:

**Uso de herramientas pedagógicas:** Consiste en el uso del Diseño Curricular Nacional y Currículo Nacional (propuesta en proceso de implementación) para diseñar actividades de aprendizaje a través de diversas estrategias y herramientas que promuevan la mayor cantidad de aprendizajes en un ambiente estimulante que considera el contexto cultural e intereses de los estudiantes.

Uso de materiales y recursos educativos: Promover el uso adecuado de textos, cuadernos de trabajo, material concreto y otros distribuidos por el Ministerio de educación para facilitar la enseñanza-aprendizaje orientada al desarrollo de capacidades, competencias de los estudiantes y construcción de sus aprendizajes. Los materiales proporcionan experiencias a los estudiantes para identificar propiedades, clasificar, establecer semejanzas y diferencias, resolver problemas.

### **Implementación del acompañamiento y monitoreo**

Diagnóstico: Aplicar la ficha de autoevaluación del desempeño docente en las sesiones de aprendizaje. Identificar y reflexionar sobre las actividades rutinarias no pedagógicas que perjudican la optimización del tiempo, las cuales deben ser reducidas y Elaborar un estadístico sobre el uso de herramientas pedagógicas y materiales educativos.

Implementación: A partir del diagnóstico, plantear los objetivos y metas para cada uno de los compromisos del acompañamiento y monitoreo.

Monitoreo: Determinar la fecha de visitas opinadas al aula, teniendo como mínimo 03 a cada uno de los docentes y Aplicar la ficha de observación en aula. Referencia (R.S.G.078-2017-MINEDU)

### **Sugerencias y recomendaciones**

- Para desarrollar el acompañamiento y monitoreo es importante establecer un diálogo abierto con los docentes observados, considerando:
- Capacidad de escucha, asertividad y empatía para generar confianza, amabilidad y respeto, reconociendo las acciones que cada persona cumple.
- Retroalimentación desde la visión crítica sobre la práctica del docente.
- Sistematizar la ficha de observación para obtener información relevante del proceso pedagógico en el aula y poder tomar decisiones oportunas y pertinentes.
- Fomentar el uso de la carpeta pedagógica que incluya información de la planificación de los aprendizajes y ejecución de los mismos.
- Programas círculos de trabajo colegiado para intercambiar experiencias educativas que fortalezcan la práctica docente.

- Registrar evidencias de las sesiones monitoreadas usando el cuaderno de campo, video, fotografía u otros.

### **Instrumentos de observación de la sesión**

Para la verificación de los compromisos de las sesiones de aprendizaje se usará la siguiente Rúbrica de observación de clase (referencia R.S.G. N°078-2017-MINEDU)



## **CAPITULO V. CONCLUSIONES**

## 6. CONCLUSIONES

### 5.1. Conclusiones

Se establecieron las siguientes conclusiones:

Se diagnosticó el estado situacional de la institución con la aplicación de dos encuestas siendo las muestras seleccionadas según el cargo profesional. **(Tabla N° 5 al 16 y desde el 20 al 31)**

Se analizaron las características emergentes de la gestión administrativa, validando la fiabilidad del instrumento aplicado y la correlación estadística **(Tabla N° 17, 18, 19, 32,33 y 34),**

Se relacionó los factores influyentes entre el liderazgo autocrático frente al democrático, estableciendo estrategias institucionales para mejorar las relaciones humanas **(Tabla N° 35 y 36) y**

Proponer cambios para mejorar las deficiencias administrativa institucional **(Anexo 05).**

## **REFERENCIAS**

## REFERENCIAS

Bonilla (2016) “*Estrategias de Gestión Administrativa en mejora de la Atención al Cliente en la MYPE Comercial San Martín– Chiclayo*” (obtener título profesional de licenciado en Administración) Universidad Señor De Sipán. Disponible en:  
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/2708/1/TESIS%20ARNOLD%20ROQUE.pdf>

Campos y Loza (2012) “*Incidencia de la Gestión Administrativa de la Biblioteca Municipal Pedro Moncayo de la ciudad de Ibarra en mejora de la ciudad de Servicios y Atención a los Usuarios*”, (obtener licenciatura en la Especialidad de Bibliotecología) en la universidad Técnica del Norte. Disponible en:  
<file:///F:/05%20FECYT%201136%20TESIS.pdf>

Caljaro (2015) “*Estilo de Liderazgo y su Influencia en la Gestión Pedagógica y Administrativa de Directores de las Instituciones Educativas Primarias en el Ámbito juli 2014*” (obtener grado de Magíster en Educación) de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Disponible en:  
<http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/318/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Casanova y Nieto (2017) “*en su tesis titulada “Estilos de Liderazgo en los Directores de las Instituciones Educativas Públicas de nivel secundario, Iquitos 2017”* (para obtener el Título profesional de Licenciada en Administración) de la Universidad Privada de la Selva Peruana. Disponible en:  
<http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/27/casanova-daza-joyci.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Castro (2003). Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación. *Psicodebate* 6. Psicología, cultura y sociedad, 107 – 122.

Cedeño (2016) en su tesis “*Gestión Administrativa y su Incidencia en el Control y Desempeño de las Instituciones Educativas del Cantón el Empalme año 2015*” (para obtener el título Maestría en Gerencia de Innovaciones Educativas) de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Disponible en:

<http://repositorio.uteq.edu.ec/bitstream/43000/1772/1/T-UTEQ-0030.pdf>

Chiavenato (2000) *Administración de Recursos Humanos*. Editorial Mc Graw Hill Interamericana.

DELGADO y DELGADO El líder y el liderazgo: reflexiones. En: *Revista Interamericana de Bibliotecología*. Vol. 26, No. 2 (jul.-dic, 2003); p. 75-88. Disponible en:

[file:///C:/Users/LILIAM/Downloads/3071-10041-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/LILIAM/Downloads/3071-10041-1-PB%20(1).pdf)

Diccionario de la Real Academia Española, *Gestión Administrativa*. Disponible en:

<http://marielgestadmonhond11.blogspot.pe/p/contenidos.html>

Días y Frias (...) *Importancia del Liderazgo en el Administrador de la Universidad de San Martín de Porres*. Disponible en:

[https://www.academia.edu/7021046/Tema\\_IMPORTANCIA\\_DEL\\_LIDERAZGO\\_EN\\_EL\\_ADMINISTRADOR\\_Autores](https://www.academia.edu/7021046/Tema_IMPORTANCIA_DEL_LIDERAZGO_EN_EL_ADMINISTRADOR_Autores)

Cronbach (1951). *Coefficient alpha and the internal structure of tests*. *Psychometrika*, 16, 1-16.

García (2015) “*La Gestión Administrativa y su Incidencia en la Calidad del Servicio de la empresa de Transporte de pasajeros Flota Bolívar*” (para obtener título de Ingeniera en Gestión Empresarial) de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Disponible en:

<http://repositorio.uteq.edu.ec/bitstream/43000/207/1/T-UTEQ-0015.pdf>

Guerrero y Gonzales (2014) “*Propuesta de un Sistema de Control Interno para Mejorar la Gestión Administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local Lambayeque – 2014*” (Para optar el título Título Profesional de Licenciado en Administración) Universidad Señor De Sipán.

Genaust (2005) *Etymologisches Wörterbuch der botanischen Pflanzennamen*. (Diccionario etimológico de los nombres de plantas en botánica) Nikol Verlag Hamburg, 3ª edición, p. 206

George Y Mallery (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference 11.0 update (4th ed.)*. Boston: Allyn & Bacon

Guadamuz y Ortiz (2015) “*Incidencia del Liderazgo en la Gestión Administrativa de la dirección del Instituto Héroes y Mártires de la Reforma del turno matutino, en el municipio de Masaya, departamento de Masaya, en el II semestre del año 2015.*” (Obtener el Título de Licenciatura) De la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua unan – Managua. Disponible en:  
<http://repositorio.unan.edu.ni/2334/1/71948.pdf>

Harvard Deusto Business Review, INNOVA Research Journal (2017). Disponible en:

<file:///C:/Users/LILIAM/Downloads/Dialnet-ElLiderazgoDemocratico-5922017.pdf>

Horn (2013) “*Liderazgo Escolar en Chile y su Influencia en los Resultados de Aprendizaje*”, (para obtener tesis doctoral) de la Universidad Autónoma de Madrid. Disponible en:  
[file:///F:/horn\\_kupfer\\_andrea.pdf](file:///F:/horn_kupfer_andrea.pdf)

Kotter (2011) *Cambio y Liderazgo* <http://liredazgo.blogspot.pe/2011/01/john-kotter-cambio-y-liderazgo>

Ledesma (2002) *Psicología Cognitiva y Educacional*. Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Mar del Plata. Argentina.

Leon (2016) “*Estrategia de Coaching para la Mejora del Liderazgo en la formación de Instructores y Miembros de equipo del Instituto Latinoamericano de Liderazgo Cristoforo*” Universidad Señor De Sipán. Disponible en:  
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/2408/1/TESIS.pdf>

Lino (2014). “Modelo de Gestión Administrativa” Disponible en:  
<http://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/1639/1/DISE%C3%91O%20DE%20UN%20MODELO%20DE%20GESTI%C3%93N%20ADMINISTRATIVA%2014.pdf>

Monchón (2014). “*La Gestión Administrativa y Financiera, Una Perspectiva desde los Supermercados del Cantón Quevedo*” Disponible en:  
[file:///C:/Users/Downloads/Dialnet-LaGestionAdministrativaYFinanciera-5603313%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Downloads/Dialnet-LaGestionAdministrativaYFinanciera-5603313%20(1).pdf)

Muñoz (2012) Liderazgo democrático o participativo. Disponible en:  
<file:///C:/Users/Downloads/424-2158-1-PB.pdf>

Ramos (2015) “*Influencia del Liderazgo Directivo en la Gestión Educativa de las Instituciones Educativas Públicas del nivel de educación primaria del Distrito de Paucarpata Arequipa 2015*”, (Grado de Magíster en educación). De la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

Disponible en:

<http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/790/TESIS%20DNI%20N%C2%BA%2029700637.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Revista mensual de la UIDE extensión Guayaquil, INNOVA Research Journal 2017.  
Disponible en:

<file:///C:/Users/LILIAM/Downloads/Dialnet-ElLiderazgoDemocratico-5922017.pdf>

Rincón (2003) “Mauro: El camino del líder”. Barcelona: Robinbook, SL Cop. Disponible en: [https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2013/110463/TFG\\_elopezmartinez.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2013/110463/TFG_elopezmartinez.pdf)

Ríos, Rubiano y chinchilla (2014). Liderazgo y Cultura Organizacional. Disponible en: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8678/1022359792-2014.pdf>

Rios y Velasquez (2012) “*Aplicación de un modelo de Gestión Administrativa para la Educación Pública en el Municipio de Bello*” (para obtener el título de especialista en alta Gerencia) de la universidad de Medellín. Disponible en: <http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/208/Aplicaci%C3%B3n%20de%20un%20modelo%20de%20gesti%C3%B3n%20administrativa%20para%20la%20educaci%C3%B3n%20p%C3%ABlica%20en%20el%20municipio%20de%20Bello.pdf?sequence=1>

Rioz (2014) “*Gestión administrativa y desempeño docente en los Institutos Superiores de Pacasmayo*” (para obtener el cargo de doctor) de la universidad Cesar Vallejo. [https://www.academia.edu/17631918/Gesti%C3%B3n\\_Administrativa\\_y\\_desempe%C3%B1o\\_docente](https://www.academia.edu/17631918/Gesti%C3%B3n_Administrativa_y_desempe%C3%B1o_docente)

Sánchez (2007) “*Propuesta de un modelo de gestión administrativa contable para mejorar la competitividad y eficiencia de las micro empresas comerciales textiles del mercado modelo del distrito de Chiclayo.*”(Para optar el título profesional de contador público) de la universidad Señor de Sipan. Disponible en: <http://repositorio.uss.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/uss/2588/CONTABILIDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez, Sánchez y Urbina (2015) Fortalecimiento de Capacidades para mejorar los procesos de contrataciones y adquisiciones del estado en el “Centro Vacacional Huampaní”, Año 2014. Revista de Investigación y Cultura UCV HACER, Universidad César Vallejo, Chiclayo, Lambayeque - Perú. Volumen 6, N° 1, Enero – Junio 2017. ISSN electrónico: 2414-8695. Disponible en: <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/UCV-HACER/article/view/1113/885>



Serrano & Portalanza, (2014) Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de Negocios*, 5(11), 117–125. Disponible en: [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70026-6](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70026-6)

Solano (2015) “*La Gestión Administrativa en el Gobierno Regional de Lima.*” Universidad Nacional Jose Fautino Sánchez Carrión. Disponible en:

[http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/299/TFCE\\_TCE20.pdf?sequence=1](http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/299/TFCE_TCE20.pdf?sequence=1)

Supo (2015). *Como empezar una tesis: Tu proyecto de investigación en un solo día.* (1°Ed.). Arequipa, Perú: Bioestadístico EIRL

Strauss AL. (1987) *Qualitative analysis for social scientific.* New York: Cambridge University oress,

Tamayo (2012). *El Proceso de la Investigación Científica.* (5° ed.). México:Limusa S.A.

Valencia (2015) “*Gestión Administrativa y su Relación con la Calidad de los Servicios Educativos de la Unidad Educativa Insutec Periodo 2015-2018*” (Para optar el título de Ingeniera en Gestión Empresarial) Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Disponible en:

<http://repositorio.uteq.edu.ec/bitstream/43000/1192/1/T-UTEQ-0191.pdf>

Vera (2014) “*Satisfacción Laboral y la Autopercepción del Liderazgo de los Servidores de una Institución Educativa*” (Para optar el título Título Profesional de Licenciado en Administración) Universidad Señor De Sipán.

Welch, & Comer (1988). *Quantitative methods for public administration: techniques and applications.* Universidad de Virginia: Brooks/Cole. Pub. Co.

Zárate y Matviuk (2012). “*Liderazgo*” Desarrollo del concepto, evolución y tendencias. Disponible en:

<http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8672/1026275656-2014.pdf>

## **ANEXOS**

**ANEXO 01: ENCUESTA 01**

**INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DEMOCRÁTICO EN LA EFICIENCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN COLEGIO MILITAR ELÍAS AGUIRRE CHICLAYO - 2017**

**Objetivo:** “Demostrar la influencia del liderazgo democrático mejorando las deficiencias administrativas del Colegio Militar Elías Aguirre Chiclayo 2017”

**Variable Independiente:** Influencia del Liderazgo democrático

**Muestra:** Alta Direccion (Director y Sub Directores)

Marque con una “X” la opcion elegida

ITEM	SI	NO	NS
1. ¿La institucion reconoce el trabajo extra en horario laborable?	3	5	1
2. ¿Existe motivación para tener un clima laboral, aceptable?	5	1	3
3. ¿El jefe confia en su personal?	3	5	1
4. ¿La toma de decisiones se comparte con el personal?	5	1	3
5. ¿Cuenta con instrumento de gestion?	5	1	3
6. ¿Los instrumentos de gestion fueron elaborados con participacion del personal directivo?	5	1	3
7. ¿Realiza actividades comunales que favorecen los objetivos institucionales?	3	5	1
8. ¿Los lideres democratico cumple con los objetivos institucionales?	3	5	1
9. ¿Se informan los resultados de las gestiones realizadas?	3	5	1
10. ¿Realizan actividades de supervision, monitoreo y control?	3	5	1
11. ¿Aplican adecuadamente los procedimientos administrativos?	5	1	3
12. ¿Cumple los reglamentos y politicas institucionales?	5	1	3

**ANEXO 02: ENCUESTA 02**

**INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DEMOCRÁTICO EN LA EFICIENCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN COLEGIO MILITAR ELÍAS AGUIRRE CHICLAYO - 2017**

**Objetivo:** “Demostrar la influencia del liderazgo democrático mejorando las deficiencias administrativas del Colegio Militar Elías Aguirre Chiclayo 2017”

**Variable Dependiente:** Eficiencia de la Gestión Administrativa

**Muestra:** Jefe departamento, Docentes, Instructores y Administrativos

Marque con una “X” la opción elegida

ITEM	SI	NO	NS
13. ¿Los Directivos planifican la gestión administrativa?	1	5	3
14. ¿Las actividades son programadas de acuerdo al tiempo de cumplimiento?	5	1	3
15. ¿Dispone de los materiales y equipos adecuados para el ejercicio de sus funciones?	5	1	3
16. ¿Se motivan a trabajar de manera integrada?	1	5	3
17. ¿Los líderes cuentan con las habilidades para influir en el trabajo en equipo?	5	1	3
18. ¿Coordina las actividades anticipadamente?	5	3	1
19. ¿Las actividades comunales ayudan al cumplimiento de los objetivos institucionales?	5	1	3
20. ¿Se evalúa el cumplimiento de los objetivos institucionales?	5	1	3
21. ¿Los permisos personales justificados son autorizados por el jefe inmediato?	1	5	3
22. ¿El jefe evalúa constantemente el rendimiento de sus colaboradores?	3	1	5
23. ¿Realizan actividades de supervisión, monitoreo y control?	5	1	3
24. ¿Su jefe tiene capacidad para realizar una gestión eficiente?	3	5	1

Facultad de Ciencias Empresariales - Escuela de Administración

## ANEXO 03: INSTRUMENTO DE VALIDACION

### POR JUICIO DE EXPERTOS

Nombre del juez	
Profesión	
Especialidad	
Experiencia profesional (años)	
Cargo	
<b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
Influencia del liderazgo democrático en la eficiencia de la gestión administrativa en el Colegio Militar Elías Aguirre Chiclayo - 2017	
<b>Datos del (os) tesis</b>	
Nombres	
Especialidad	
Instrumento evaluado	Cuestionario
Objetivos de investigación	<p><b>General:</b> Demostrar la influencia del liderazgo democrático mejorando las deficiencias administrativas del Colegio Militar Elías Aguirre Chiclayo 2017</p> <p><b>Específico:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnosticar el estado situacional de la institución,</li> <li>• Analizar las características emergentes de la gestión administrativa,</li> <li>• Relacionar los factores influyentes entre el liderazgo autocrático frente al democrático.</li> <li>• Proponer cambios para mejorar las deficiencias administrativas institucional.</li> </ul>
<b>Evalúe cada ítem del instrumento marcando con un aspa en “sí” está de acuerdo o “no” está de acuerdo con el ítem.</b>	
Detalle de los ítems del instrumento	El instrumento consta de 24 preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de Alfa de Cronbach y finalmente se analiza los resultados y se establecen las conclusiones y recomendaciones.
<b>Variable Independiente</b>	<b>Influencia del Liderazgo democrático</b>
2. ¿la institucion reconoce el trabajo extra en horario laborable?	Si ( ) No ( ) Sugerencias:
3. ¿Existe motivación para tener un clima laboral, aceptable?	Si ( ) No ( ) Sugerencias:
4. ¿El jefe confía en su personal?	Si ( ) No ( ) Sugerencias:

5. ¿La toma de decisiones se comparte con el personal?	Si ( ) No ( ) Sugerencias:
6. ¿Cuenta con instrumento de gestion?	Si ( ) No ( ) Sugerencias:
7. ¿Los instrumentos de gestion fueron elaborados con participacion del personal directivo?	Si ( ) No ( ) Sugerencias:
8. ¿Realiza actividades comunales para el cumplimiento de los objetivos institucionales?	Si ( ) No ( ) Sugerencias:
9. ¿Los lideres democratico cumple con los objetivos institucionales?	Si ( ) No ( ) Sugerencias:
10. ¿Se informan los resultados del cumplimiento de metas?	Si ( ) No ( ) Sugerencias:
11. ¿Realizan actividades de supervision, monitoreo y control?	Si ( ) No ( ) Sugerencias:
12. ¿Aplican adecuadamente los procedimientos administrativos?	Si ( ) No ( ) Sugerencias:
13. ¿Cumple los reglamentos y politicas institucionales?	Si ( ) No ( ) Sugerencias:
<b>Variable Dependiente</b>	<b>Eficiencia de la Gestión Administrativa</b>
14. ¿Los Directivos planifican la gestión administrativa?	Si ( ) No ( ) Sugerencias:
15. ¿Las actividades son programadas de acuerdo al tiempo de cumplimiento?	Si ( ) No ( ) Sugerencias:
16. ¿Dispone de los materiales y equipos adecuados para el ejercicio de sus funciones?	Si ( ) No ( ) Sugerencias:
17. ¿Se motivan a trabajar de manera integrada?	Si ( ) No ( ) Sugerencias:
18. ¿Los lideres cuentan con las habilidades para influir en el trabajo en equipo?	Si ( ) No ( ) Sugerencias:
19. ¿Coordina las actividades anticipadamente?	Si ( ) No ( ) Sugerencias:
20. ¿Las actividades comunales ayudan al cumplimiento de los objetivos institucionales?	Si ( ) No ( ) Sugerencias:

21. ¿Se evalúa el cumplimiento de los objetivos institucionales?	Si ( ) No ( ) Sugerencias:
22. ¿Los permisos personales justificados son autorizados por el jefe inmediato?	Si ( ) No ( ) Sugerencias:
23. ¿El jefe evalúa constantemente el rendimiento de sus colaboradores?	Si ( ) No ( ) Sugerencias:
24. ¿Realizan actividades de supervisión, monitoreo y control?	Si ( ) No ( ) Sugerencias:
25. ¿Su jefe tiene capacidad para realizar una gestión eficiente?	Si ( ) No ( ) Sugerencias:
Promedio obtenido:	<b>Nº: SI</b> <b>Nº: NO</b>
Comentarios generales	
Observaciones	
Firma y sello del juez	

## ANEXO 04: BASE DE DATOS

### Variable independiente

Encuesta / ítem	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Total_VI
1	1	1	5	1	3	3	1	5	5	5	5	3	38
2	3	1	3	3	1	3	3	1	1	1	1	1	22
3	1	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	1	22
4	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	5	32
5	3	3	1	1	1	1	1	1	5	3	3	1	24
6	3	5	5	5	5	1	3	5	3	5	1	3	44

### Variable Dependiente

Encuesta / ítem	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Total_VD
1	5	3	3	3	1	5	1	1	1	1	5	1	30
2	3	1	3	5	5	3	1	3	1	5	1	5	36
3	3	5	1	5	1	3	3	3	3	1	5	5	38
4	1	1	3	5	3	5	1	1	1	3	5	1	30
5	3	1	5	5	3	3	3	1	5	5	3	3	40
6	3	3	3	1	3	5	1	5	3	3	1	1	32
7	1	5	5	1	1	1	3	1	1	1	3	5	28
8	1	3	1	5	5	5	1	5	1	5	5	5	42
9	3	1	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	44
10	1	5	1	3	3	5	5	3	1	1	3	1	32
11	5	1	1	3	5	5	3	5	1	3	1	5	38
12	1	5	1	5	5	3	1	3	1	1	5	3	34
13	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	1	5	32
14	5	1	5	1	5	3	3	1	1	3	5	3	36
15	5	1	1	3	1	1	3	1	1	3	5	1	26
16	3	5	3	5	5	3	1	5	1	3	1	5	40
17	3	3	1	3	3	5	5	5	3	3	5	3	42
18	5	1	5	3	1	3	3	1	3	3	5	3	36
19	3	1	1	3	3	1	3	5	1	1	3	1	26
20	5	5	1	1	3	3	3	5	3	3	5	5	42
21	1	3	1	5	3	5	3	5	3	5	3	3	40
22	5	5	1	5	3	5	3	5	3	1	3	1	40
23	5	1	5	3	3	5	1	1	5	1	5	1	36
24	3	3	3	1	1	5	1	3	5	3	3	3	34
25	5	5	3	5	1	1	3	3	3	5	5	5	44
26	5	1	5	5	1	1	5	1	3	1	1	5	34
27	5	3	5	1	3	5	5	5	3	1	5	1	42
28	1	3	1	3	5	1	3	3	1	5	1	1	28
29	1	5	3	1	3	5	1	1	5	5	1	1	32
30	3	1	3	5	3	3	5	5	3	1	3	5	40
31	1	5	5	1	3	5	3	5	5	3	3	5	44
32	1	1	5	1	3	1	3	1	1	3	5	3	28
33	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	28
34	3	5	1	3	5	5	1	3	1	3	5	3	38
35	3	5	1	3	1	3	5	5	5	1	1	3	36



Encuesta / ítem	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Total_VD
36	3	3	1	1	1	3	5	3	3	5	3	1	32
37	3	1	3	1	5	1	5	1	5	5	1	5	36
38	5	3	1	1	1	5	3	3	1	5	5	1	34
39	1	3	5	3	5	3	3	5	3	1	3	1	36
40	5	3	5	3	3	5	1	5	3	1	5	1	40
41	1	3	5	1	1	1	1	5	3	1	1	1	24
42	1	3	5	3	1	3	1	3	3	3	3	5	34
43	1	5	3	3	3	1	3	1	1	1	5	1	28
44	5	1	1	5	1	5	1	1	1	5	5	5	36
45	3	5	5	5	3	1	5	1	1	3	1	5	38
46	5	5	3	5	5	1	5	1	5	5	5	3	48
47	5	1	3	5	5	1	3	3	5	1	1	5	38
48	5	3	5	3	1	5	3	1	5	3	5	3	42
49	5	1	3	3	1	3	5	5	1	3	1	5	36
50	1	1	1	1	3	3	1	3	5	3	1	5	28
51	3	1	3	5	5	1	1	3	3	1	3	1	30
52	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	18
53	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	3	20
54	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	18
55	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	16
56	1	3	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	18
57	1	1	1	3	3	1	1	3	1	3	1	3	22
58	3	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	22
59	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	16
60	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	18
61	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	18
62	3	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	18
63	3	3	1	1	1	1	1	3	3	1	3	3	24
64	1	1	1	3	3	3	1	3	3	1	1	1	22
65	1	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	20
66	1	1	1	1	3	3	1	3	1	3	1	1	20
67	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	18
68	3	1	1	3	3	1	1	1	1	3	3	1	22
69	1	3	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	20
70	3	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	3	22
71	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	18
72	1	1	1	3	3	3	1	1	3	1	1	1	20
73	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	18
74	1	3	1	1	1	3	1	3	1	1	3	1	20
75	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	18
76	1	1	1	3	3	1	3	3	1	1	1	1	20
77	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	18
78	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	3	1	18
79	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	22
80	3	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	3	22
81	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	22
82	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	22
83	1	1	3	3	1	1	1	3	1	3	3	1	22
84	1	3	1	3	1	1	1	1	3	1	3	1	20


Encuesta / ítem	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Total_VD
85	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	16
86	3	1	1	3	1	3	1	1	1	3	1	1	20
87	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	18
88	1	1	3	1	1	1	3	3	1	3	3	1	22
89	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	1	3	22
90	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	1	20
91	1	1	1	3	1	1	1	3	1	3	1	3	20
92	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	16
93	3	3	1	1	3	3	1	3	1	3	1	1	24
94	1	1	3	1	3	1	1	3	1	3	3	1	22
95	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	18
96	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	3	5	24
97	1	3	3	5	1	1	1	3	5	3	1	3	30
98	5	1	1	5	5	3	5	5	1	1	1	3	36
99	3	3	5	1	3	3	5	1	3	5	5	5	42
100	3	3	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	24
101	3	1	5	3	3	3	1	1	1	1	3	5	30
102	3	1	5	5	3	5	5	1	3	3	1	3	38
103	1	5	3	1	5	1	5	3	3	1	3	5	36
104	3	1	5	3	5	3	1	5	5	3	3	3	40
105	5	5	5	1	1	5	1	3	5	3	5	3	42
106	5	5	1	5	5	5	5	5	3	1	5	1	46
107	3	5	1	3	5	1	1	1	5	1	1	1	28
108	5	3	5	3	3	3	5	3	3	1	3	5	42
109	1	1	3	1	5	1	5	1	5	1	1	5	30
110	5	1	1	1	3	3	1	5	3	5	3	5	36
111	3	3	1	5	1	3	1	3	3	3	3	1	30
112	1	1	5	1	3	3	3	3	3	3	5	5	36
113	3	1	5	5	5	3	5	5	3	3	3	3	44
114	1	5	3	1	3	5	1	3	1	5	1	5	34
115	1	1	5	3	1	1	3	3	3	1	3	5	30
116	5	5	5	3	1	3	3	5	3	5	3	5	46
117	3	3	1	1	5	3	3	3	3	1	1	5	32

**INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS**

Nombre del juez	MIGUEL FERNANDO URBANO CORDENBA	
Profesión	CONTADOR PÚBLICO	
Especialidad	FINANZAS Y GESTIÓN	
Experiencia profesional (años)	35 AÑOS	
Cargo	VICERRECTOR U.S.S.	
<b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</b>		
Influencia del liderazgo democrático en la eficiencia de la gestión administrativa en el Colegio Militar Elías Aguirre Chiclayo - 2017		
<b>Datos del (os) tesis</b>		
Nombres		
Especialidad		
Instrumento evaluado	Cuestionario	
Objetivos de investigación	<p><b>General:</b> Demostrar la influencia del liderazgo democrático mejorando las deficiencias administrativas del Colegio Militar Elías Aguirre Chiclayo 2017</p> <p><b>Específico:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnosticar el estado situacional de la institución,</li> <li>• Analizar las características emergentes de la gestión administrativa,</li> <li>• Relacionar los factores influyentes entre el liderazgo autocrático frente al democrático.</li> <li>• Proponer cambios para mejorar las deficiencias administrativas institucional.</li> </ul>	
<b>Evalúe cada ítem del instrumento marcando con un aspa en "sí" está de acuerdo o "no" está de acuerdo con el ítem.</b>		
Detalle de los ítems del instrumento	El instrumento consta de 24 preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de Alfa de Cronbach y finalmente se analiza los resultados y se establecen las conclusiones y recomendaciones.	
<b>Variable Independiente</b>	<b>Influencia del Liderazgo democrático</b>	
1. ¿la institución reconoce el trabajo extra en horario laborable?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> )    No ( <input type="checkbox"/> ) Sugerencias:	
2. ¿Existe motivación para tener un clima laboral, aceptable?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> )    No ( <input type="checkbox"/> ) Sugerencias:	
3. ¿El jefe confía en su personal?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> )    No ( <input type="checkbox"/> ) Sugerencias:	
4. ¿La toma de decisiones se comparte con el personal?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> )    No ( <input type="checkbox"/> ) Sugerencias:	

5. ¿Cuenta con instrumento de gestión?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( <input type="checkbox"/> ) Sugerencias:
6. ¿Los instrumentos de gestión fueron elaborados con participación del personal directivo?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( <input type="checkbox"/> ) Sugerencias:
7. ¿Realiza actividades comunales para el cumplimiento de los objetivos institucionales?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( <input type="checkbox"/> ) Sugerencias:
8. ¿Los líderes democrático cumple con el cumplimiento de objetivos institucionales?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( <input type="checkbox"/> ) Sugerencias:
9. ¿Se informan los resultados del cumplimiento de metas?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( <input type="checkbox"/> ) Sugerencias:
10. ¿Realizan actividades de supervisión, monitoreo y control?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( <input type="checkbox"/> ) Sugerencias:
11. ¿Aplican adecuadamente los procedimientos administrativos?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( <input type="checkbox"/> ) Sugerencias:
12. ¿Cumple los reglamentos y políticas institucionales?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( <input type="checkbox"/> ) Sugerencias:
<b>Variable Dependiente</b>	<b>Eficiencia de la Gestión Administrativa</b>
13. ¿Los Directivos planifican la gestión administrativa?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( <input type="checkbox"/> ) Sugerencias:
14. ¿Las actividades son programadas de acuerdo al tiempo de cumplimiento?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( <input type="checkbox"/> ) Sugerencias:
15. ¿Dispone de los materiales y equipos adecuados para el ejercicio de sus funciones?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( <input type="checkbox"/> ) Sugerencias:
16. ¿Se motivan a trabajar de manera integrada?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( <input type="checkbox"/> ) Sugerencias:
17. ¿Los líderes cuentan con las habilidades para influir en el trabajo en equipo?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( <input type="checkbox"/> ) Sugerencias:
18. ¿Coordina las actividades anticipadamente?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( <input type="checkbox"/> ) Sugerencias:
19. ¿Las actividades comunales ayudan al cumplimiento de los objetivos institucionales?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( <input type="checkbox"/> ) Sugerencias:
20. ¿Se evalúa el cumplimiento de los objetivos institucionales?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( <input type="checkbox"/> ) Sugerencias:
21. ¿Los permisos personales justificados son autorizados por el jefe inmediato?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( <input type="checkbox"/> ) Sugerencias:



22. ¿El jefe evalúa constantemente el rendimiento de sus colaboradores?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( <input type="checkbox"/> ) Sugerencias:
23. ¿Realizan actividades de supervisión, monitoreo y control?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( <input type="checkbox"/> ) Sugerencias:
24. ¿Su jefe tiene capacidad para realizar una gestión eficiente?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( <input type="checkbox"/> ) Sugerencias:
1. Promedio obtenido:	Nº: SI <b>24</b> Nº: NO
2. Comentario generales	<i>Puede aplicarlo.</i>
3. Observaciones	
Firma y sello del juez	 UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C. <i>Dr. Max P. Urbina Cordero</i> VICERRECTOR ACADÉMICO

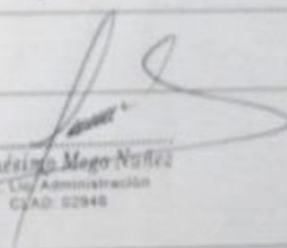


INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

Nombre del juez	Quésuno Hugo Nuñez
Profesion	Licenciado en Administración
Especialidad	Doctor en Administración
Experiencia profesional (años)	8 años
Cargo	Jefe Unidad de Investigación - FACEN - OSS
<b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
Influencia del liderazgo democrático en la eficiencia de la gestión administrativa en el Colegio Militar Elías Aguirre Chiclayo - 2017	
<b>Datos del (os) testistas</b>	
Nombres	
Especialidad	
Instrumento evaluado	Cuestionario
Objetivos de investigación	<p><b>General:</b> Demostrar la influencia del liderazgo democrático mejorando las deficiencias administrativas del Colegio Militar Elías Aguirre Chiclayo 2017</p> <p><b>Específico:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnosticar el estado situacional de la institución,</li> <li>• Analizar las características emergentes de la gestión administrativa,</li> <li>• Relacionar los factores influyentes entre el liderazgo autocrático frente al democrático.</li> <li>• Proponer cambios para mejorar las deficiencias administrativas institucional.</li> </ul>
<b>Evalúe cada ítem del instrumento marcando con un aspa en "sí" está de acuerdo o "no" está de acuerdo con el ítem.</b>	
Detalle de los ítems del instrumento	El instrumento consta de 24 preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de Alfa de Cronbach y finalmente se analiza los resultados y se establecen las conclusiones y recomendaciones.
<b>Variable Independiente</b>	<b>Influencia del Liderazgo democrático</b>
1. ¿la institución reconoce el trabajo extra en horario laborable?	Sí (✓) No ( ) Sugerencias:
2. ¿Existe motivación para tener un clima laboral, aceptable?	Sí (✓) No ( ) Sugerencias:
3. ¿El jefe confía en su personal?	Sí (✓) No ( ) Sugerencias:
4. ¿La toma de decisiones se comparte con el personal?	Sí (✓) No ( ) Sugerencias:

5. ¿Realiza actividades comunales que favorecen los objetivos institucionales?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( ) Sugerencias:
6. ¿Historicamente existe alguna sancionado injusta aplicada directamente algun personal ?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( ) Sugerencias:
7. ¿Existen preferencias en el desarrollo académico?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( ) Sugerencias:
8. ¿Existe un clima laboral, aceptable?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( ) Sugerencias:
9. ¿Cumple con las funciones de un lider democratico?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( ) Sugerencias:
10. ¿Comparten decisiones tomadas con el resto del personal?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( ) Sugerencias:
11. ¿Cumple las disposiciones del reglamento interno y del organigrama?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( ) Sugerencias:
12. ¿Informan oportunamente los resultados de las gestiones realizadas?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( ) Sugerencias:
<b>Variable Dependiente</b>	<b>Eficiencia de la Gestión Administrativa</b>
13. ¿Cree que los Directivos conservan una gestión eficiente y responsable?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( ) Sugerencias:
14. ¿Se motivan a trabajar de manera integrada?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( ) Sugerencias:
15. ¿Aprecia la habilidad en influir confianza entre colaboradores superiores?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( ) Sugerencias:
16. ¿Se reúnen constantemente para tratar solución a los problemas internos?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( ) Sugerencias:
17. ¿Aprecia cambios de trato fuera de la institución con los jefes?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( ) Sugerencias:
18. ¿Considera que su jefe practica liderazgo democrático?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( ) Sugerencias:
19. ¿Su jefe tiene capacidad para realizar una gestión eficiente?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( ) Sugerencias:
20. ¿Realiza actividades comunales que favorecen los objetivos institucionales?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( ) Sugerencias:

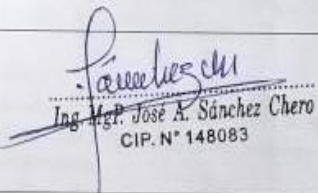


1. ¿Se evalúa constantemente el rendimiento de sus colaboradores?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( <input type="checkbox"/> ) Sugerencias:
2. ¿Se realizan actividades de supervisión, monitoreo y control?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( <input type="checkbox"/> ) Sugerencias:
3. ¿Se cuenta con capacidad para realizar una gestión adecuada?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( <input type="checkbox"/> ) Sugerencias:
Promedio obtenido	Nº: SI 24      Nº: NO -
Comentarios generales	<i>Se corrigieron y mejoraron 6 preguntas</i>
Observaciones	
Firma y sello del juez	 <b>Dr. Onésimo Mogo Núñez</b> <small>MSK Cof. Administración C/AO: 02948</small>

**INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS**

Nombre del juez	José Antonio Sánchez Chero
Profesión	Ingeniero Industrial
Especialidad	Magister en Gestión Pública
Experiencia profesional (años)	7 años
Cargo	Coordinador I+d+i - Parque Científico Uss.
<b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
Influencia del liderazgo democrático en la eficiencia de la gestión administrativa en Colegio Militar Elias Aguirre Chiclayo - 2017	
<b>Datos del (os) testistas</b>	
Nombres	
Especialidad	
Instrumento evaluado	Cuestionario
Objetivos de investigación	<p><b>General:</b> Demostrar la influencia del liderazgo democrático mejorando las deficiencias administrativas del Colegio Militar Elias Aguirre Chiclayo 2017</p> <p><b>Específico:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnosticar el estado situacional de la institución.</li> <li>• Analizar las características emergentes de la gestión administrativa,</li> <li>• Relacionar los factores influyentes entre el liderazgo autocrático frente al democrático.</li> <li>• Proponer cambios para mejorar las deficiencias administrativas institucional.</li> </ul>
<b>Evalúe cada ítem del instrumento marcando con un aspa en "sí" está de acuerdo o "no" está de acuerdo con el ítem.</b>	
Detalle de los ítems del instrumento	El instrumento consta de 24 preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de Alfa de Cronbach y finalmente se analiza los resultados y se establecen las conclusiones y recomendaciones.
<b>Variable Independiente</b>	<b>Influencia del Liderazgo democrático</b>
1. ¿Cuenta con instrumento de gestión?	Sí ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( <input type="checkbox"/> ) Sugerencias:
2. ¿Los instrumentos de gestión fueron elaborados con participación del personal directivo?	Sí ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( <input type="checkbox"/> ) Sugerencias:
3. ¿Realizan actividades de supervisión, monitoreo y control?	Sí ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( <input type="checkbox"/> ) Sugerencias:
4. ¿Aplican adecuadamente los procedimientos administrativos?	Sí ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( <input type="checkbox"/> ) Sugerencias:

5. ¿Realiza actividades comunales que favorecen los objetivos institucionales?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( ) Sugerencias:
6. ¿Históricamente existe alguna sancionado injusta aplicada directamente algun personal ?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( ) Sugerencias:
7. ¿Existen preferencias en el desarrollo académico?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( ) Sugerencias:
8. ¿Existe un clima laboral, aceptable?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( ) Sugerencias:
9. ¿Cumple con las funciones de un lider democrativo?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( ) Sugerencias:
10. ¿Comparten decisiones tomadas con el resto del personal?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( ) Sugerencias:
11. ¿Cumple las disposiciones del reglamento interno y del organigrama?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( ) Sugerencias:
12. ¿Informan oportunamente los resultados de las gestiones realizadas?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( ) Sugerencias:
<b>Variable Dependiente</b>	<b>Eficiencia de la Gestión Administrativa</b>
13. ¿Cree que los Directivos conservan una gestión eficiente y responsable?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( ) Sugerencias:
14. ¿Se motivan a trabajar de manera integrada?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( ) Sugerencias:
15. ¿Aprecia la habilidad en influir confianza entre colaboradores superiores?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( ) Sugerencias:
16. ¿Se reúnen constantemente para tratar solución a los problemas internos?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( ) Sugerencias:
17. ¿Aprecia cambios de trato fuera de la institución con los jefes?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( ) Sugerencias:
18. ¿Considera que su jefe practica liderazgo democrático?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( ) Sugerencias:
19. ¿Su jefe tiene capacidad para realizar una gestion eficiente?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( ) Sugerencias:
20. ¿Realiza actividades comunales que favorecen los objetivos institucionales?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( ) Sugerencias:

21. ¿Realizan actividades de supervisión, monitoreo y control?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( ) Sugerencias:
22. ¿Cuándo solicita permiso por asuntos personales, su jefe admite su justificación?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( ) Sugerencias:
23. ¿Dispone de los materiales adecuados para el ejercicio de sus funciones?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( ) Sugerencias:
24. ¿Cumple con los objetivos institucionales?	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> ) No ( ) Sugerencias:
1. Promedio obtenido:	Nº: SI = 20      Nº: NO = 0
2. Comentario generales	
3. Observaciones	
Firma y sello del juez	 Ing. Mgt. José A. Sánchez Chero CIP. N° 148083



Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>¿De qué manera influye el liderazgo democrático en la eficiencia de la gestión administrativa en el colegio Militar Elias Aguirre Chiclayo 2017?</p>	<p><b>General:</b>            Demostrar la influencia del liderazgo democrático mejorando las deficiencias administrativas del Colegio Militar Elias Aguirre Chiclayo 2017.</p> <p><b>Específico:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnosticar el estado situacional de la institución,</li> <li>• Analizar las características emergentes de la gestión administrativa,</li> <li>• Relacionar los factores influyentes entre el liderazgo autocrático frente al democrático.</li> <li>• Proponer cambios para mejorar las deficiencias administrativa institucional.</li> </ul>	<p>“Si se aplica el liderazgo democrático entonces mejorará la eficiencia de la gestión administrativa en Colegio Militar Elias Aguirre, Chiclayo 2017”.</p>	<p><b>Variable Independiente:</b>            Influencia del Liderazgo Democrático</p> <p><b>Indicadores</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Solución de conflictos</li> <li>• Motivación</li> <li>• Confianza</li> <li>• Amistad</li> <li>• Desempeño</li> <li>• Programación de actividades</li> <li>• Logro de objetivos</li> <li>• Logro de metas</li> <li>• Cumplimiento</li> <li>• Disciplina</li> </ul> <p><b>Variable Dependiente:</b>            Eficiencia de la Gestión Administrativa</p> <p><b>Indicadores</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planes</li> <li>• Programación</li> <li>• Presupuesto</li> <li>• Equipo de trabajo</li> <li>• Coordinación</li> <li>• Actividades realizadas</li> <li>• Logro de objetivos</li> <li>• Verificar</li> <li>• Seguimiento</li> <li>• Monitoreo</li> </ul>	<p><b>Tipo de Investigación:</b>            Cuantitativo, Propositivo</p> <p><b>Métodos de investigación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Método inductivo-deductivo</li> <li>• Método hipotético-deductivo</li> <li>• Método analítico-sintético</li> </ul> <p><b>Muestra:</b>            Como la población no es significativa, entonces se considera como muestra la totalidad de la población, siendo 123 colaboradores.</p>

Ciudad Universitaria, Noviembre 2017.

Sr.  
**WILLIAM ALEXANDER NOVOA GUTIERREZ**  
Coronel  
I.E. Militar Elias Aguirre  
Presente.

**Asunto:** Solicito autorización para aplicación Tesis.

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a nombre de la Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Empresariales - de la Universidad Señor de Sipán, asimismo teniendo presente su alto espíritu de colaboración, le solicito gentilmente autorice el ingreso a sus instalaciones a las alumnas del X ciclo, para que apliquen instrumentos para el desarrollo de su tesis denominado "**Influencia de liderazgo democrático en la eficiencia de la gestión administrativa del Colegio Militar Elias Aguirre Chiclayo - 2017**", en horarios coordinados con su despacho.

Detalle datos de las alumnas:

- Diana Barrios Tapia - DNI: 72747848
- Lilian Hoyos Meléndez - DNI: 70565099

Por lo que pido a Ud. brinde las facilidades del caso a fin de que nuestras alumnas no tengan inconvenientes y puedan ejecutar su tesis.

Agradezco por anticipado la atención que brinde al presente y sin otro particular, aprovecho la oportunidad para renovar las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

  
**UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC**  
Mg. Jesús Alberto Jiménez García  
DECANO DE LA FACULTAD DE  
CIENCIAS EMPRESARIALES

ADMISIÓN E INFORMES  
074 481610 - 074 481632  
CAMPUS USS  
Km. 5, carretera a Pimentel  
Chiclayo, Perú

[www.uss.edu.pe](http://www.uss.edu.pe)



INGRESO		FOLIOS		Nº DE ORDEN	
SECRET DIREC	FOR. MILIT.	DTO. ACADEM	DPTO. EVAL.	DPTO. ADM.	DPTO. TOE.
SUB DIREC	PATRIM	S-1	S-4	TESOR.	IMAG. INSTIT.
CAFAE	DPTO. TELEMAT	ASESORIA JURIDICA	RRHH	ARCHIVO CENTRAL	TRÁMIT DOC

ATENCIÓN	<input type="checkbox"/>	EXPLOTACIÓN	<input type="checkbox"/>
ARCHIVO	<input type="checkbox"/>	INFORME	<input type="checkbox"/>
CONOCIMIENTO	<input type="checkbox"/>	INVESTIGACIÓN	<input type="checkbox"/>
COORDINACION	<input type="checkbox"/>	OPINIÓN	<input type="checkbox"/>
CUMPLIMIENTO	<input type="checkbox"/>	RECOMENDACIÓN	<input type="checkbox"/>
DEVOLUCIÓN	<input type="checkbox"/>	RESOLUCIÓN	<input type="checkbox"/>
DISTRIBUCIÓN	<input type="checkbox"/>	SEGUIMIENTO	<input type="checkbox"/>
DIFUSIÓN	<input type="checkbox"/>	TRÁMITE	<input type="checkbox"/>
EVALUACIÓN	<input type="checkbox"/>	VERIFICACIÓN	<input type="checkbox"/>
HABLE CONMIGO	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

DECRETO: *autorizado*

EN LA FECHA      URGENTE      MUY URGENTE

FIRMA: *[Signature]*

**IDAD  
SIPÁN**

del Buen Servicio al Ciudadano

ERREZ

Asunto: Solicitud

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo de Administración, Facultad de Ciencias Empresariales - de la Universidad del Bío-Bío, teniendo presente su alto espíritu de colaboración, le solicito gestionar la instalación de las instalaciones a las alumnas del X ciclo, para que apliquen el Instrumento denominado "Influencia de liderazgo democrático en la eficiencia del Colegio Militar Elías Aguirre Chiclayo - 2017", en horarios coordinados.

Detalle datos de las alumnas:



## DICTAMEN DE EXPEDITO – INFORME DE INVESTIGACIÓN

Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela Académico Profesional de Administración

Estudiante (es): Barrios Tapia Diana Elizabeth  
Hoyos Meléndez Lilian Johana

Título de investigación:

Influencia del liderazgo democrático en la influencia de la gestión administrativa en el colegio militar Elías Aguirre Chiclayo-2017

Línea de investigación: Gestión y Competitividad

Observaciones

Lugar y fecha:

La comisión jurado revisores DICTAMINAN que informe de investigación está:  
\_\_\_\_\_ APTA \_\_\_\_\_ con observaciones.

Presidente (a): Mg. Heredia Llatas Flor Delicia

Apellidos y Nombres

Firma

Miembro (a): Mg. Reyes Reyes Carla Angélica

Apellidos y Nombres

Firma

Miembro (a): Mg. Delgado Wong Sofía Irene

Apellidos y Nombres

Firma





FORMATO Nº T1-CI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (E5)

(LICENCIA DE USO)

Pimentel, Miércoles 06 de diciembre de 2017.

Señores  
Centro de Información  
Universidad Señor de Sipán  
Presente.-

Los suscritos:

Barrios Tapia, Diana Elizabeth con DNI 72747848;

Hoyos Meléndez, Lilian Johana con DNI 70565099.

En nuestra calidad de autores exclusivos del trabajo de grado titulado: **Influencia del liderazgo democrático en la eficiencia de la gestión administrativa del colegio militar Elías Aguirre Chiclayo - 2017**, presentado y aprobado en el año 2017 como requisito para optar el título de BACHILLER DE ADMINISTRACIÓN, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académica Profesional de Administración, por medio del presente escrito autorizamos al Centro de Información de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre nuestro trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en la página Web del Centro de Información, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de grado y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Barrios Tapia, Diana Elizabeth.	72747848	
Hoyos Meléndez, Lilian Johana.	70565099	



UNIVERSIDAD  
SEÑOR DE SIPÁN

DECLARACIÓN JURADA

DATOS DEL AUTOR:

Autor

Autores

BARRIOS TAPIA, DIANA ELIZABETH

Apellidos y nombres

72747848

2131817334

Presencial

DNI N°

Código N°

Modalidad de estudio

HOYOS MELÉNDEZ, LILIAN JOHANA

Apellidos y nombres

70565099

2131818222

Presencial

DNI N°

Código N°

Modalidad de estudio

Administración

Escuela académico profesional

Ciencias Empresariales

Facultad de la Universidad Señor de Sipán

Ciclo X

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

Proyecto de investigación

Informe de investigación

X

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor o autores del proyecto e informe de investigación titulado  
INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DEMOCRÁTICO EN LA EFICIENCIA DE LA GESTIÓN  
ADMINISTRATIVA EN EL COLEGIO MILITAR ELÍAS AGUIRRE CHICLAYO - 2017

La misma que presento para optar el grado de:

Licenciado en Administración

2. Que el proyecto y/o informe de investigación citado, ha cumplido con la rigurosidad científica que la universidad exige y que por lo tanto no atentan contra derechos de autor normados por Ley.
3. Que no he cometido plagio, total o parcial, tampoco otras formas de fraude, piratería o falsificación en la elaboración del proyecto y/o informe de tesis.
4. Que el título de la investigación y los datos presentados en los resultados son auténticos y originales, no han sido publicados ni presentados anteriormente para optar algún grado académico previo al título profesional.

Me someto a la aplicación de normatividad y procedimientos vigentes por parte de la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN y ante terceros, en caso se determinara la comisión de algún delito en contra de los derechos del autor.

*Diana Elizabeth Barrios Tapia*

BARRIOS TAPIA, DIANA ELIZABETH

DNI N° 72747848



*Lilian Johana Hoyos Meléndez*

HOYOS MELÉNDEZ, LILIAN JOHANA

DNI N° 70565099





**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE INFORME DE INVESTIGACIÓN**

MIRKO MERINO NÚÑEZ, docente a tiempo completo de la EAP de Administración procedió a realizar la evaluación a través del programa Turnitin de la tesis presentada por la estudiante: **BARRIOS TAPIA, DIANA ELIZABETH; HOYOS MELÉNDEZ, LILIAN JOHANA**, autor de la investigación titulada: **“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DEMOCRÁTICO EN LA EFICIENCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL COLEGIO MILITAR ELÍAS AGUIRRE CHICLAYO - 2017”** investigación aprobada mediante Resolución N° 0725-FACEM-USS-2014 de fecha 31 de julio del 2017.

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 17 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el programa Turnitin.

Por lo que concluyo que la investigación cumple con los lineamientos establecidos en la Resolución Rectoral N° 007-2017/USS, que aprueba las políticas para evitar plagio y uso de Turnitin en la USS, para el año 2017.

Ciudad Universitaria, 14 de diciembre de 2017.

DR. MIRKO MERINO NÚÑEZ

DNI N° 16716799

## INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DEMOCRÁTICO EN LA EFICIENCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL COLEGIO MILITAR ELÍAS AGUIRRE CHICLAYO - 2017

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>tomasalud.com</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.uta.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>www.elsevier.es</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>johnkriss.blogspot.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>blockgestionadministrativaa.blogspot.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>duquegustavo.over-blog.es</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.upao.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>www.scielo.org.co</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

