



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO DEMOCRÁTICO
PARA MEJORAR EL TRABAJO EN EQUIPO EN EL
COLEGIO MILITAR ELIAS AGUIRRE - CHICLAYO
2019**

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

Autor (es):

Bach. Gonzales Ancajima Milagros Viviana

<https://orcid.org/0000-0003-1656-9392>

Asesor:

Mg. Reyes Reyes Carla Angelica

<https://orcid.org/0000-0002-7333-383X>

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2022

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO

ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO DEMOCRÁTICO PARA MEJORAR EL TRABAJO EN EQUIPO EN EL COLEGIO MILITAR ELIAS AGUIRRE - CHICLAYO 2019

Asesor (a):

Mg. Reyes Reyes Carla Angelica Firma

Presidente (a):

Mg. Valera Aredo Julio Cesar Firma

Secretario (a):

Mg. Balarezo Jaime Luis Fernando Firma

Vocal (a):

Dr. Mirko Merino Núñez Firma

DEDICATORIA

A Dios por haberme permitido llegar hasta este punto y otorgarme salud y paciencia para lograr mis objetivos.

A mis padres Berney Gonzales y Liliana Ancajima por brindarme su apoyo incondicional en todo momento, por su amor y cariño; sus valores y por la motivación constante que me brindan lo cual me ha permitido ser una persona de bien.

A mi abuelo Gabino Gonzales que desde el cielo me está cuidando y me da fuerzas para seguir adelante.

A mi hermano Edinson Gonzales Ancajima, por el respeto y confianza que me otorga en el día a día, por la motivación que me brinda para lograr ser un gran profesional.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme la sabiduría y fortaleza de seguir preparándome profesionalmente.

Este informe de investigación es el resultado del esfuerzo que eh logrado. En primer lugar, agradecer infinitamente al Dr. José William Córdova Chirinos por brindarme sus conocimientos y saberes y en especial por apoyarme en todo momento en la realización de este informe.

Finalmente agradecer a la Institución Pública Militar “Colegio Militar Elías Aguirre” por permitirme el permiso y apoyarme en la realización de este informe de investigación.

RESUMEN

El presente informe de investigación denominado “Estrategias de Liderazgo Democrático para mejorar el Trabajo en Equipo en el Colegio Militar Elías Aguirre - Chiclayo 2019”, se realizó con la finalidad de mejorar el trabajo en equipo de la institución. Para llevar a cabo dicha investigación solicité el permiso correspondiente del Director y los trabajadores del colegio, la cual la respuesta fue afirmativa. La investigación tiene como objetivo general Aplicar estrategias de liderazgo democrático para mejorar el trabajo en equipo en el Colegio Militar Elías Aguirre – Chiclayo 2019. El tipo de investigación es Aplicativa con enfoque cuantitativo, y el diseño es pre- experimental. Para obtener los resultados se utilizó la herramienta de medición tipo cuestionario de Likert. En este caso como la población es finita nuestra muestra es la misma que la población de 53 colaboradores del colegio militar Elías Aguirre. En los resultados de la encuesta se determinó que el colegio militar Elías Aguirre, existe correlación entre las variables Estrategias de Liderazgo Democrático y Trabajo en equipo. ; De tal manera que, si se desarrolla el Liderazgo Democrático, se logrará mejorar el trabajo en equipo de la institución. Se realizó un post test para conocer si con la aplicación de las estrategias el colegio mejoraría, en la cual se obtuvo como resultados que el personal quedó satisfecho y están de acuerdo en trabajar en equipo ya que comprendieron que al trabajar juntos llegaran a cumplir los objetivos. Las conclusiones y recomendaciones están en relación a los objetivos de la investigación.

Palabras Claves: Liderazgo Democrático, Trabajo en equipo, Organización, Estrategias.

ABSTRACT

This research report called "Democratic Leadership Strategies to improve Teamwork at the Elías Aguirre Military College - Chiclayo 2019", was carried out in order to improve the teamwork of the institution. To carry out this investigation, I requested the corresponding permission of the Director and the workers of the school, which the answer was affirmative. The research has as a general objective Applying democratic leadership strategies to improve teamwork at the Elías Aguirre Military School - Chiclayo 2019. The type of research is applicative with a quantitative approach, and the design is pre-experimental. To obtain the results, the Likert questionnaire measurement tool was used. In this case, as the population is finite, our sample is the same as the population of 53 employees of the Elías Aguirre military school. In the results of the survey it was determined that the Elías Aguirre military school, there is a correlation between the variables of Democratic Leadership Strategies and Teamwork. ; In such a way that, if Democratic Leadership is developed, the institution's teamwork will be improved. A post-test was carried out to know if with the application of the strategies the school would improve, in which it was obtained as results that the staff was satisfied and agree to work in a team since they understood that by working together they would meet the objectives . The conclusions and recommendations are related to the objectives of the investigation.

Keywords: Democratic Leadership, Teamwork, Organization, Strategies.

ÍNDICE

| | |
|---|-----|
| HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO | ii |
| DEDICATORIA | iii |
| AGRADECIMIENTO | iv |
| RESUMEN | v |
| ABSTRAC..... | vi |
| I. INTRODUCCIÓN | 13 |
| 1.1. Realidad problemática | 14 |
| 1.1.1 Contexto internacional..... | 14 |
| 1.1.2 Contexto nacional. | 15 |
| 1.1.3 Contexto local. | 17 |
| 1.2. Trabajos Previos..... | 18 |
| 1.2.1 Nivel Internacional..... | 18 |
| 1.2.2 A Nivel Nacional..... | 20 |
| 1.2.3 A Nivel Local. | 23 |
| 1.3. Teorías relacionadas al Tema | 25 |
| 1.4. Formulación del Problema | 43 |
| 1.5. Justificación e Importancia del estudio..... | 43 |
| 1.6. Hipótesis..... | 44 |
| 1.7. Objetivos | 44 |
| 1.7.1 Objetivo General. | 44 |
| 1.7.2 Objetivo Específico. | 44 |
| II. MATERIALES Y METODOS | 43 |
| 2.1. Tipo y Diseño de Investigación. | 43 |
| 2.2. Población y Muestra | 44 |
| 2.3. Variables Operacionalización | 45 |

| | |
|--|-----|
| 2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. .. | 50 |
| 2.5. Validez y confiabilidad. | 50 |
| 2.6. Procedimiento de análisis de datos | 51 |
| 2.7. Aspectos éticos | 51 |
| 2.8. Criterios de rigor científicos | 52 |
| III. RESULTADOS..... | 54 |
| 3.1. Tablas y Figuras. | 54 |
| 3.2. Discusión de resultados..... | 86 |
| 3.3. Aporte Científico | 90 |
| IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 108 |
| REFERENCIAS | 108 |
| ANEXOS..... | 113 |

INDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1: Diferencias entre Líder y Jefe | 31 |
| Tabla 2: Operacionalización de la Variable Independiente | 46 |
| Tabla 3: Operacionalización de la variable dependiente | 47 |
| Tabla 4: Estadísticas de fiabilidad | 51 |
| Tabla 5: Criterios éticos de la investigación | 51 |
| Tabla 6: Criterio de Rigor Científico | 52 |
| Tabla 7: Sexo de los Colaboradores del CMEA..... | 54 |
| Tabla 8: Edad de los Colaboradores del CMEA..... | 55 |
| Tabla 9: Brinda información oportuna requerida por su jefe inmediato | 56 |
| Tabla 10: Tecnología adecuada para intercambiar información con otras instituciones | 57 |
| Tabla 11: Apoya a la interacción personal para el manejo de trabajo en equipo. 58 | |
| Tabla 12: Expresa su sentir de forma adecuada cuando algo no le agrada | 59 |
| Tabla 13: El personal planifica métodos para el cumplimiento de su meta. | 60 |
| Tabla 14: Conocimiento de la Planificación estratégica de la institución..... | 61 |
| Tabla 15: Apoya a su jefe en el seguimiento de procesos dentro de la institución | 62 |
| Tabla 16: Participación en la toma de decisiones | 63 |
| Tabla 17: Compromiso con los objetivos a cumplir. | 64 |
| Tabla 18: Seguimiento al egresado | 65 |
| Tabla 19: Un trabajo eficiente depende de la comodidad del trabajador..... | 66 |
| Tabla 20: Posibles soluciones durante conflictos en la institución | 67 |
| Tabla 21: Ante un conflicto laboral, Ud. brinda alternativas de solución. | 68 |
| Tabla 22: Al originarse un conflicto los colaboradores llegan a un acuerdo mutuo. | 69 |
| Tabla 23: Para mejorar el trabajo en equipo es importante una buena comunicación. | 70 |
| Tabla 24: Actividades como estrategia para mejorar el trabajo en equipo | 71 |
| Tabla 25: Siente estar motivado por parte de su jefe inmediato | 72 |
| Tabla 26: Existe buena integración entre colaboradores en su centro de trabajo. | 72 |
| Tabla 27: Los roles de trabajo deben desarrollarse de manera grupal. | 74 |

| | |
|--|-----|
| Tabla 28: La institución maneja un clima de trabajo eficiente. | 75 |
| Tabla 29: Las Actividades desarrolladas permitirán mejorar la gestión para adquirir nuevas tecnologías que les permita desarrollar las labores a los miembros. | 76 |
| Tabla 30: Necesidad que todos los trabajadores de las distintas áreas conozcan la planificación estratégica de la empresa..... | 77 |
| Tabla 31: Disposición a colaborar y brindar soluciones para resolver conflictos y mejorar el trabajo en equipo en la Institución | 78 |
| Tabla 32: Acuerdo para que se programen nuevas actividades para motivar el trabajo en equipo | 79 |
| Tabla 33: Considera que es más fácil lograr un objetivo si se trabaja en conjunto | 80 |
| Tabla 34: Socialización con los miembros del equipo facilita los resultados | 81 |
| Tabla 35: Las actividades realizadas permitirán mejorar el trabajo en equipo en la institución | 82 |
| Tabla 36: La Sinergia como estrategia para el trabajo en equipo | 83 |
| Tabla 37: La administración del trabajo debe ser tomado en cuenta por todo el equipo | 84 |
| Tabla 38: Satisfacción con los diversos talleres desarrollados en la institución ... | 85 |
| Tabla 39: Dimensión; Involucrar al equipo. | 93 |
| Tabla 40: Dimensión; Delegar Autoridad. | 94 |
| Tabla 41: Dimensión; Propiciar el Bienestar del Grupo..... | 94 |
| Tabla 42: Taller N° 1..... | 96 |
| Tabla 43: Presupuesto del Taller N° 1 | 97 |
| Tabla 44: Primera Estrategia. | 101 |
| Tabla 45: Presupuesto de la Primera Estrategia..... | 103 |
| Tabla 46: Segunda Estrategia. | 103 |
| Tabla 47: Presupuesto para la segunda Estrategia. | 104 |
| Tabla 48: Cronograma General de Actividades. | 105 |
| Tabla 49: Presupuesto | 106 |
| Tabla 50: Matriz de Consistencia..... | 138 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1: Sexo de los colaboradores del CMEA | 54 |
| Figura 2: Edad de los Colaboradores del CMEA. | 55 |
| Figura 3: Brinda información oportuna requerida por su jefe inmediato..... | 56 |
| Figura 4: Tecnología adecuada para intercambiar información con otras instituciones | 57 |
| Figura 5: Apoya a la interacción personal para el manejo de trabajo en equipo. . | 58 |
| Figura 6: Expresa su sentir de forma adecuada cuando algo no le agrada | 59 |
| Figura 7: El personal planifica métodos para el cumplimiento de su meta..... | 60 |
| Figura 8: Conocimiento de la Planificación estratégica de la institución | 61 |
| Figura 9: Apoya a su jefe en el seguimiento de procesos dentro de la institución | 62 |
| Figura 10: Participación en la toma de decisiones | 63 |
| Figura 11: Compromiso con los objetivos a cumplir. | 64 |
| Figura 12: Seguimiento al egresado..... | 65 |
| Figura 13: Un trabajo eficiente depende de la comodidad del trabajador. | 66 |
| Figura 14: Posibles soluciones durante conflictos en la institución..... | 67 |
| Figura 15: Ante un conflicto laboral, Ud. brinda alternativas de solución. | 68 |
| Figura 16: Al originarse un conflicto los colaboradores llegan a un acuerdo mutuo | 69 |
| Figura 17: Para mejorar el trabajo en equipo es importante una buena comunicación. | 70 |
| Figura 18: Actividades como estrategia para mejorar el trabajo en equipo..... | 71 |
| Figura 19: Siente estar motivado por parte de su jefe inmediato | 72 |
| Figura 20: Existe buena integración entre colaboradores en su centro de trabajo. | 73 |
| Figura 21: Los roles de trabajo deben desarrollarse de manera grupal. | 74 |
| Figura 22: La institución maneja un clima de trabajo eficiente..... | 75 |
| Figura 23: Las Actividades desarrolladas permitirán mejorar la gestión para adquirir nuevas tecnologías que les permita desarrollar las labores a los miembros. | 76 |
| Figura 24: Necesidad que todos los trabajadores de las distintas áreas conozcan la planificación estratégica de la empresa. | 77 |

| | |
|--|----|
| Figura 25: Disposición a colaborar y brindar soluciones para resolver conflictos y mejorar el trabajo en equipo en la Institución | 78 |
| Figura 26: Acuerdo para que se programen nuevas actividades para motivar el trabajo en equipo | 79 |
| Figura 27: Considera que es más fácil lograr un objetivo si se trabaja en conjunto | 80 |
| Figura 28: Socialización con los miembros del equipo facilita los resultados..... | 81 |
| Figura 29: Las actividades realizadas permitirán mejorar el trabajo en equipo en la institución | 82 |
| Figura 30: La Sinergia como estrategia para el trabajo en equipo..... | 83 |
| Figura 31: La administración del trabajo debe ser tomado en cuenta por todo el equipo | 84 |
| Figura 32: Satisfacción con los diversos talleres desarrollados en la institución.. | 85 |
| Figura 33: Organigrama del CMEA. | 91 |

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente , el liderazgo y trabajo en equipo se han transformado en temas de mucha importancia ya sea por el rol que desempeñan para conseguir los objetivos ,de tal manera una organización pueda tomar alguna ventaja en algún sector y por ende llegar a posicionarse en el mercado; pero cuando estos términos se utilizan y se relacionan con el sector educativo, las cosas aún no están tan claras, ya que habitualmente quienes asumen la labor de administrar una institución educativa pública tienen que contar además de la calificación académica indispensable, con cualidades y convicciones personales que influyan y motiven de manera positiva en las demás personas que colaborarán en el éxito de su gestión y el logro de la visión, misión y de los objetivos propuestos en su institución. Por eso es que la finalidad del trabajo de investigación es brindar un plan de estrategias de liderazgo democrático que permita mejorar el trabajo en equipo de la institución educativa militar Elías Aguirre-Chiclayo.

El desarrollo de la investigación se basó en 4 capítulos:

CAPITULO I: El problema de investigación, contiene los trabajos previos, teorías relacionadas al tema de investigación, formulación del problema, justificación e importancia, hipótesis, objetivo general y específicos.

CAPITULO II: Material y método, que contiene tipo y diseño de investigación, población y muestra, variables, Operacionalización, técnicas e instrumentos de recolección de datos, procedimientos de análisis de datos, aspectos éticos y criterios de rigor científico.

CAPITULO III: Resultados, que contiene tablas y figuras, discusión de resultados, aporte científico.

CAPITULO IV: Conclusiones y recomendaciones

Mediante el desarrollo del trabajo de investigación se pretende que sirva de guía para la elaboración de otras indagaciones futuras en esta área.

1.1. Realidad problemática

1.1.1 Contexto internacional

Contreras y Jiménez (2016) manifiesta que las organizaciones dedicadas a prestar servicios educativos en Colombia y en especial el colegio de Cundinamarca carecen de un estilo de liderazgo democrático, el 70 % del personal encuestado manifiestan que existe deficiencia en cuanto al trabajo en equipo, puesto que prefieren realizar sus labores de manera independiente lo que genera malestar entre compañeros en cuanto a la toma de decisiones ya que no se ponen de acuerdo mutuamente y por tal motivo la institución no logra sus objetivos de manera satisfactoria. Para esta situación es necesario que la institución establezca programas de desarrollo de liderazgo democrático, mediante diversos talleres, coaching que permitan influir a los colaboradores, de tal manera se creará un escenario de trabajo muy favorable para la institución.

Ávila y Rodea (2014) indica que mientras las empresas resistan obstáculos grandes, mayor será la necesidad de formar dirigentes que establezcan y desarrollen estrategias audaces que permitan aprovechar las oportunidades. En este caso la empresa textilera ubicada en el Municipio de Ixtapaluca-México se detectó que existe deficiencia el 60 % de los trabajadores manifestaron pues que presentan dificultades en la realización de sus funciones, la cual se ve reflejada en actitudes negativas y poco productivas, de igual forma no existe confianza para trabajar en equipo. Es necesario que la institución ayude a los colaboradores a vigorizar y distribuir los factores de liderazgo a través de diversas actividades que permita mejorar el rendimiento y poner de conocimiento a los clientes fijos de los beneficios que puede generar para ambas partes.

Ramírez (2015) manifiesta que, en Colombia, en el ámbito de la administración, el 45 % de los problemas actuales tiene que enfrentar la dirección debido a la ausencia de comunicación entre los colaboradores, desinterés en los trabajos en equipo lo que genera malestar y despido del personal ya que no alcanzan las metas establecidas. Es importante que la dirección logre establecer parámetros que permitan concientizar la importancia del trabajo en equipo y el desarrollo del liderazgo en cada uno de ellos, con la finalidad de que logren el éxito tanto personal como para la empresa.

Gutierrez (2015) indica que el 40 % de organizaciones mexicanas carecen del ejemplo de un buen liderazgo democrático, lo que ocasiona que no se desarrollen de manera eficiente las funciones, ya que esto implica que los trabajadores no demuestren en totalidad su capacidad, de igual manera las malas relaciones interpersonales ocasionan que no se realicen los trabajos en equipo. Es por ello la necesidad de los directivos de querer desarrollarse convirtiéndose prioridad para las organizaciones. El liderazgo democrático del futuro tiene que estar compuesto por cuatro pilares fundamentales: claridad, creatividad, coraje y compasión.

Palamary (2017) manifiesta que las organizaciones colombianas, tratan de fomentar la integración de sus colaboradores en un 50 % en lo referente a trabajos en equipo, lo cual no se consigue debido a la ausencia de un liderazgo democrático el cual ayude a los colaboradores, de igual manera la presencia de un clima competitivo y la presión que se presenta entre los miembros del equipo; ocasionadas por el temor a críticas desmedidas al momento de expresar sus ideas. Por consiguiente, es necesario que se establezcan actividades de formación de líderes con la finalidad de que se desarrollen, también implementar tareas interdependientes, para que de esta manera participen todos los colaboradores entre sí y logren alcanzar resultados deseados.

1.1.2 Contexto nacional.

Alvarado (2016) infiere que en Perú, la innovación y los diferentes cambios ya sea en el ámbito financiero, tecnológico, político, entre otros han generado la importancia de realizar cambios de perfil y evoluciones en las organizaciones, esencialmente en la gestión y liderazgo de las instituciones educativas, particularmente en las de nivel superior. En el caso de las facultades de la universidad del Callao se evidencio que el 67,6% existe deficiencia en cuanto a su sistema organizacional, pues no satisfacen en su totalidad a los clientes y no existe relación liderazgo – trabajo en equipo, ya que sus funciones lo realizan de manera individual, lo que ocasiona un mal servicio para la comunidad universitaria. Es por ello que los diferentes niveles de sus estructuras y jerarquías organizaciones tienen que establecer y poner en marcha estrategias y tácticas que permitan la mejora continua del servicio que brindan en la alineación individual, social y

profesional, igual manera desarrollar el liderazgo democrático y así continuar teniendo presencia competitiva y con excelencia en el mercado de la educación superior.

Soto (2017) indica que en el municipio de San Pedro de Chana existe un 44 % de deficiencia en cuanto a su sistema de recursos humanos ya que no cuenta con mecanismos claros y transparentes para la capacitación de sus servidores públicos, los cuales se reflejan en la carencia de integración de los trabajadores, en el mal trabajo de equipo que se realizan en dicha institución, la inadecuada relación interpersonal que se presenta también es otro factor que conlleva a la deficiencia y la falta de liderazgo por parte del gobernante ocasiona que la institución no marche bien. Es necesario que se refuerce el área de recursos humanos mediante talleres, capacitaciones en donde también participen el alcalde y todos los trabajadores por expertos, que permitan crear equipos de líderes en cada área y puedan realizar sus funciones de manera eficiente.

Mendoza (2017) manifiesta que en el municipio distrital de Independencia-Huaraz, se evidencia un 51,39 % problemas donde la disposición de los grupos de trabajos de vez en cuando es estimulada para que las actividades del gobierno local sean coordinadas de manera eficiente, de tal manera no cumple las cualidades clave de un grupo de trabajo compuesto de sueños compartidos, normas de concurrencia en el trabajo lo que dificulta el desempeño de los funcionarios y por ende perjudica a la institución. Es importante que la institución mediante el área de recursos humanos a realizar talleres sobre labores en grupo y liderazgo con todo de la municipalidad, para lograr fortalecer las competencias de los trabajadores.

Quispe (2017) indica que en el departamento administrativo de justicia de Lima se evidenció en un 63,45 % problemas relacionado con la carencia de diversas formas de liderazgo por parte de la gerencia debido a que el supervisor es egoísta y no comparte sus conocimientos con sus compañeros, no fomenta el trabajo en equipo y prefiere que sus funciones lo realicen de manera individual, de igual manera no recompensa a los colaboradores por una acción que realicen, con la finalidad de beneficiar a la institución, dando como consecuencia, un bajo desempeño laboral y perjudicial para la institución. Es necesario mejorar esos aspectos y desarrollar el liderazgo democrático en esa área, puesto que los

colaboradores opinan que, si se sentían satisfechos con los otros supervisores de las otras áreas, de esta manera aumentará el desempeño laboral.

1.1.3 Contexto local.

El sector educación es uno de los entes que en sus métodos tienen la necesidad de los avances tecnológicos, diversas organizaciones de dicho sector, basándose en el nivel secundario del Perú buscan ser beneficiados con la mejor tecnología, ya que tienen de conocimiento de que para obtener mejores resultados es necesario contar con dicho servicio lo cual da lugar a un éxito institucional, con el manejo de trabajo en equipo de manera efectiva y eficiente; preocupada en la gestión del talento humano.

La Unidad Ejecutora 301 Colegio Militar Elías Aguirre como parte del Gobierno Regional de Lambayeque da lugar a alcanzar el éxito; a fin de impartir el servicio educativo básico regular en el nivel secundaria común a partir del tercer grado, la gerencia toma las mejores decisiones a favor de los estudiante-cadete buscando la mejora continua, así también da la instrucción militar a jóvenes previamente seleccionados, mejorando sus aprendizajes como miembros de la comunidad, fortaleciendo sus valores cívicos patrióticos y afirmando su dignidad de persona humana, siempre respetando las reglas y normas tanto nacionales, regionales y locales los cuales están inscritos en su plan organizacional siguiendo las reglas actuales y de las ordenes de los ententes estatales, ya que son factores que fiscalizan a todas las instituciones educativas y así garantizar la seguridad del buen funcionamiento y la buena inversión económica, para de esa forma instaurar en los estudiantes la moralidad, disciplina y trabajo. En la actualidad el CMEA es conocido en la sociedad Chiclayana y departamental como una de las mejores instituciones militares reconociendo su calidad en todos sus aspectos y que trabajan de acuerdo a sus propósitos ya elaborados en un plan estratégico.

Uno de los problemas que se evidencian en la entidad es que existen aprietos internos porque no hay un buen trabajo en equipo, y los dirigentes en vez de solucionarlo, intervenir y conservar la mesura empresarial, crean todo inverso, provocando enfrentamientos entre los colaboradores de maestros y gerentes. Esto señala la falla de liderazgo de quienes gobiernan la organización, el cual se verá evidenciado en la mala gestión administrativa. Para ello, es necesario la fuerza de

un guía que sea capacitado para dirigir una entidad de educación hacia una buena misión funcionaria, fomentando el trabajo en equipo y la comunicación eficiente.

1.2. Trabajos Previos

1.2.1 Nivel Internacional.

Carrozo (2015) en su tesis titulada “Trabajo en grupo y resultados organizativos en pequeñas empresas de base tecnológica: el papel del diseño, la constitución y los métodos interpersonales de los conjuntos”- España, tiene como objetivo general determinar el efecto de la libertad y la dependencia sobre la relación entre las labores en grupo y los resultados empresariales de las chicas EBT, el tipo de investigación es cuantitativa, la población objeto de estudio está organizada por las medianas empresas con radicación en Brasil que no superen los 49 miembros, se alcanzó como evidencia que el 63% de los clientes fijos manifiestan que no se relacionan entre sí por lo que el trabajo en equipo no es muy común, se concluye que los directivos de estas empresas, deben de realizar reuniones de diferentes índoles los cuales tengan el fin de promover el trabajo en grupo y mejorar las relaciones entre todos como compañeros de trabajo así como también dar a conocer los propósitos que la entidad persigue.

Paz (2016) en su investigación titulada “La jornada en grupo interviene el desempeño laboral de todos los trabajadores de la agencia de Promoción Económica Conquito” Quito, tiene como objetivo general mostrar que en la jornada en grupo intervienen en las jornadas laborales de los clientes internos de dicha agencia en estudio, el estudio es de tipo descriptivo no experimental, se aplicó la encuesta a los 65 colaboradores de la empresa, se obtuvo como resultado que el 66% de colaboradores manifestaron que algunas veces se apoyan en el trabajo, se concluye que las jornadas en grupo si intervienen en el desempeño del personal de tal forma la relación que hay entre los colaboradores de la entidad da lugar a la evolución institucional de la misma manera ínsita a que los clientes internos mejoren sus desempeño laboral.

Rivera (2016) en su estudio titulado “el trabajo en grupo y su acontecimiento en el clima organizacional en los colaboradores del ministerio de trabajo y servicios públicos de la provincia de Tungurahua” en Ecuador, tiene como

objetivo general identificar su acontecimiento del trabajo en grupo en el clima organizacional de la entidad en estudio, dicha investigación es de tipo descriptivo correlacional, la población objeto de estudio está conformado por los 110 colaboradores de la empresa, se recogió como evidencia que el 51,82% de la población en estudio manifiestan que las actividades motivacionales no se realizan permanentemente, se concluye que fundamental desarrollar un plan donde se describan.

Urizar (2016) en la indagación titulada “Formas de Liderazgos en el Ejercicio laboral de los participantes del Restaurante Don Carlos, Coban Alta Verapaz”- Guatemala, tiene como objetivo general saber las formas de liderazgo afines en el cometido laboral de los participantes de dicha entidad en estudio, el tipo de estudio es descriptivo, la población objeto de indagación está compuesta por todos sus clientes internos que en total suman 16, se encontró como evidencia que el 6% de los clientes fijos poseen un estilo de liderazgo participativo bajo, se concluye que el estilo de liderazgo que predomina en Restaurante Don Carlos de Cobán Alta Verapaz, es el Autocrático, por lo que dichos descubrimientos importantes se imponen y se sugieren desarrollar talleres que sean motivacionales y de interés para los clientes internos y así dar lugar a un mejor trabajo en equipo y su participación por el logro de los objetivos.

Palermo (2018) en su indagación denominada “Implementación del liderazgo rápido en los diferenciados departamentos de la empresa” en Colombia, tiene como objetivo general establecer la posibilidad del acogo de los métodos rápidos en el liderazgo empresarial de los diversos departamentos de la empresa financiera en estudio, el tipo de investigación es cualitativa, que se desarrollará por medio de un test de preguntas semi estructuradas, la población objeto de estudio es de 10 líderes de distantes áreas, se obtuvo que el 38% consideran que el liderazgo es fundamental que se practique en la organización, se concluye que el liderazgo organizacional se ha transformado en los últimos años; por esta razón, los estilos de liderazgo deben estar más orientados al desarrollo y el empoderamiento de los equipos de trabajo. En las entidades de la sección financiera, los seres humanos es el recurso más significativo, dichos activo es

sinónimo de conocimiento intelectual, innovación, creación y diversas cualidades que le hacen ser importante en el crecimiento de una entidad.

López (2017) en su tesis titulada “Liderazgo estudiantil en la universidad de Santo Tomas de España” tiene como objetivo general examinar el liderazgo floreciente por los actores universitarios de dicha casa de estudios, Comenzando con la investigación basada en las apreciaciones de los universitarios, profesores y administradores de dicha casa de estudios consta de ciertos factores como los caracteres, conductas, cualidades y entes políticas por parte de la familia universitaria , el tipo de investigación es mixta tanto cuantitativa como cualitativa, la muestra está constituida por 38 guías con obligaciones de responder por los estudiantes, se obtuvo como resultado que el 95,3% manifiesta que el liderazgo estudiantil va a posibilitar un crecimiento positivo en la universidad, se concluye que se debe de ayudar a superar vacíos de aprendizaje relacionado con el desarrollo de las habilidades comunicativas, oratoria, enunciado hablado o físico, relaciones humanas interpersonales e inteligencia emocional.

Galeas y Mora (2015) en su tesis titulada “Importancia de los idilios humanos en el Liderazgo empresarial del Banco del Pichincha, sucursal Babahoyo.” En Ecuador tiene como objetivo general implantar si las relaciones humanas influyen en el clima organizacional del banco del Banco del Pichincha, Sucursal Babahoyo, dicho estudio es descriptivo, la muestra consta de 25 personas del banco pichincha, se obtuvo como resultado que el 80% están totalmente de acuerdo que si se mejoran las relaciones humanas aumentarían los clientes, se concluye que a través de la encuesta, la entrevista y la guía de observación se pudo establecer que las relaciones humanas y de formación profesional si han influido en el clima organizacional del Banco del Pichincha, Sucursal Babahoyo.

1.2.2 A Nivel Nacional.

Vizcarra (2017) en su indagación denominado “Liderazgo y compromiso en equipo en trabajadores de la empresa Tcontacto de Lima”, tiene como objetivo general establecer la correspondencia que se vive entre el Liderazgo y el trabajo grupal de la empresa Tcontacto, dicho estudio es descriptiva cuantitativa no experimental, la población de 70 colaboradores de la institución Tcontacto SAC. Lima, se obtuvo que el 49,3% de los trabajadores manifiestan que, si existe un

trabajo en equipo, se concluye que hay suficiente concordancia entre el trabajo en grupo y el liderazgo entre los trabajadores de la entidad en pesquisa, mostrándose una correlación con porcentajes de spearman de 0.89.

Cabrera (2015) en su tesis titulada “Liderazgo gerencial demócrata y clima profesional docente en los niveles de primaria y secundaria de la Institución Educativa Villas de Ancón”- Lima, tiene como objetivo general fijar la analogía que hay entre el clima laboral y el liderazgo directivo democrático según las perspicacias de los profesores en los niveles de primaria y secundaria, el estudio es de tipo correlacional no experimental, la muestra está compuesta por 32 magistrales del nivel primaria y secundaria, con un muestreo probabilístico, se obtuvo como resultado que el 55% manifiestan que si existe liderazgo en la institución, se concluye que hay una similitud generosa y proporcional siendo esta un porcentaje de 0,777 de spearman.

Castillo (2016) en su investigación titulada “Modelos de Liderazgo y su Dominio en la satisfacción profesional de los participantes del Cineplanet Real Plaza-Trujillo 2015” en Trujillo, tiene como objetivo general acordar la autoridad de los modelos de liderazgos en la satisfacción laboral de los participantes del cineplanet real –plaza durante el año 2015, el tipo de investigación es descriptivo cuantitativo la población objeto de estudio esta conformado por 66 colaboradores ,por tratarse de un muestreo no probabilistico la muestra quedó constituida por 33 colaboradores, se obtuvo que el 66,7% manifiestan que la satisfacción en la institución es media ,se concluye que el estilo de liderazgo predominante en cineplanet es el liderazgo transformacional, de igual manera los horizontes de satisfacción laboral es media lo que indica que hay posibilidades de mejora.

Guerrero y Penas (2015) en su estudio titulado “Mandato eficiente y liderazgo democrático del gerente de la municipalidad provincial de Huaura, 2014”, tiene como fin general acordar la correlación entre el mandato eficiente y el liderazgo democrático del Gerente de la Municipalidad Provincial de Huaura – 2014, el tipo de indagación es correlacional descriptiva con un enfoque cuantitativo y el diseño no experimental, la muestra está constituida por 143 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, se concluye que el resultado principal obtenido de la aplicación existe concordancia con porcentaje de 0.88 de spearman

mostrando que hay similitud e importante entre los mandatos y liderazgos demócratas del Gerente de la Municipalidad Provincial de Huaura – 2014.

Ríos (2017) en su tesis titulada “La jornada laboral en grupo y su dominio en el desempeño laboral en el municipio de Alto de la Alianza 2015” en Tacna, tiene como objetivo global instaurar el dominio de la jornada laboral en el mencionado municipio y que se le dé lugar a optimizar el servicio al usuario, consta con un estudio de tipo descriptivo cuantitativo no experimental, la población será un total de 115 individuos y la muestra 88 personas ediles, se obtuvo que el 43,51% manifiestan que el desempeño en la municipalidad es bajo, se concluye que se conseguido evidenciar la similitud donde el trabajo en grupo interviene elocuentemente con el cometido laboral dado que el importe del experimento es positivo para la entidad.

Rojas (2018) en su tesis nominada “Concordancia entre trabajo en equipo y responsabilidad con los objetivos de los empleados de la Administración de Perfeccionamiento Bancario municipio provincial de San Martín 2017” en Tarapoto, tiene como objetivo universal prescribir la correspondencia entre el Trabajo en grupo y la responsabilidad con los fines de los empleados de la gerencia del municipio provincial de San Martín. Año 2017, el tipo de pesquisa es correlacional no experimental, la población objeto de pesquisas esta agrupado por 20 usuarios, se concluye que la analogía entre el compromiso con los objetivos y el trabajo en equipo de los usuarios de dicho municipio, el cual si posee similitud enérgica y efectiva en las variables ya mencionadas.

Tarazona (2018) en su investigación titulada “Estudio del programa de motivación para optimizar las enseñanzas en la materia de trabajo en grupo y liderazgo en instituto tecnológico de Pucallpa 2018”, tiene como objetivo global acordar la veracidad del programa para optimizar la enseñanza en la materia referente trabajo en equipo y liderazgo en dicho instituto técnico, la pesquisa es de tipo aplicada cuasi experimental, la masa en estudio estuvo conformada por 56 alumnos. Se concluyó si se aplica el programa es muy probable que se optimice las enseñanzas hacia los estudiantes y de esa manera se lograra mejorar el trabajo en grupo como también el liderazgo.

1.2.3 A Nivel Local.

Barrios y Hoyos (2018) en su investigación denominada “Atribución del Liderazgo Democrático en la Eficacia del Servicio administrativo en el CMEA Chiclayo-2017”-Chiclayo, tiene como objetivo global explicar la atribución del liderazgo para optimizar los problemas administrativos de dicha institución, consta de una investigación cuantitativa propositiva, la masa en estudio es de 123 participantes, se consiguió como evidencia que el 45, 30% no existe ningún tipo de pesquisas. Llegando a la conclusión existe similitud entre liderazgo autocrático y el democrático, lo cual indica que es fundamental desarrollar estrategias para optimizar las relaciones entre todos los miembros de la entidad.

Bautista (2019) en su tesis titulada “Ejecución de actitudes gerenciales y liderazgo empresarial de Chiclayo”, como objetivo global es establecer la similitud entre liderazgo y actitudes directivas estratégicas empresariales en la, dichas pesquisa es descriptiva correlacional no experimental, con una masa en estudio de 200 ejecutivos de la misma entidad que estén en el rango de edad de 23 a 50años. Se concluyó que el factor más fundamental son las actitudes gerencias dado que son habilidades que resaltan en la instauración de grupos eficientes.

Quiroz (2018) en su estudio constatado como “Liderazgo y la Complacencia del colaborador en el Grifo Petrocaña de Chiclayo, año 2015”, tiene como objetivo global instaurar la similitud entre ambas variables; cuya importancia es la satisfacción del colaborador y llegar a sus metas con un estilo de liderazgo, la investigación fue de tipo descriptivo no experimental, la muestra es de 21 colaboradores, se obtuvo que el 47 % manifiestan que están de acuerdo y que escuchan las opiniones del administrador, se concluye que las variables examinadas en el presente estudio son fundamentales para una corporación, con ello todos los usuarios pueden optimizar y agrandar sus actitudes y conductas a través de actividades sociales otorgadas por entidad para agrandar su rendimiento.

Yzáziga (2017) en su investigación titulada “Modos de liderazgo y la resistencia en colaboradores de una entidad privada de Chiclayo – 2017”, tiene como objetivo global decretar los lazos entre la resistencia y el liderazgo en los colaboradores de cierta empresa en estudio, tipo de pesquisa es descriptiva correlacional, la masa en averiguación consta de 50 usuarios de la Mafre, se

hallaron como evidencia que el 44% de los usuarios tienen incidencias de Resistencia muy optima, se determinó que existe similitud entre los modos de liderazgo y la resistencia de los colaboradores de dicha entidad.

Llontop y Serrano (2015) en su tesis titulada “Técnica de habilidades de liderazgo para el vigorosidad de la cultura organizacional en la empresa agroindustrial Tumán”- Chiclayo, tiene como objetivo global formular técnicas de habilidad de liderazgo para reforzar la cultura empresarial de dicha organización en pesquisa, la indagación es de tipo descriptivo propositivo cuantitativo, la masa en pesquisa está conformada por 40 clientes internos del área administrativa, se obtuvo como resultado que el 60,34% manifiestan que es necesario un plan de habilidades de liderazgo ya que permitirá mejorar a la organización, se concluye que dentro de la organización el ejemplo de liderazgo que se ejecuta es de tipo autocrático, en referencia a la pauta de cultura real que prevalece en la institución es de tipo graduada, asimismo manifiesta que lo engrandecido por los clientes internos referente al tipo de cultura es autócrata, una entidad como la mencionada es habitual hallar estas pautas de liderazgo y cultura, es por eso que se traza la técnica de habilidad el cual consentirá auxiliar a las institución.

Espinoza (2015) en su tesis titulada “Correlación entre la forma de pensamiento del subordinado y las características de liderazgo en el personal suboficial Aéreo N° 6 de la ciudad de Chiclayo – 2009”, tiene como objetivo general conocer la relación que existe entre el Estilo de Pensamiento Jerárquico y los Tipos de Liderazgo en el Personal Suboficial del Grupo Aéreo N°6 de la Ciudad de Chiclayo, la pesquisa es de tipo correlacional descriptivo. La masa en estudio está conformada por 96 Suboficiales, se obtuvo que el 84,41% manifiestan que predomina un estilo de liderazgo emotivo, se concluye que se afirma que este tipo de indagación es fundamental en la vida de los trabajadores de suboficial en épocas versátiles, en indagación de un progreso consecutivo interno de la entidad.

Purisaca y Villegas (2015) en su estudio titulado “Proposición de perfeccionamiento de la cultura, clima organizacional y liderazgo para establecer la integridad empresarial en la entidad Emtralam , Chiclayo” , tiene como objetivo general determinar la Proposición de prosperidad de clima laboral, cultura y liderazgo para instituir la rectitud corporativa, el tipo de investigación es descriptiva

mixta con enfoque Cuantitativa y cualitativa, la masa en pesquisa está conformado por todos 33 colaboradores que laboran en la entidad Emtralam S.A.C, se obtuvo que el 78,35% están de acuerdo en que se tiene que reforzar la cultura organizacional y el liderazgo, se concluye que los factores instaurados por la empresa son base elemental ya que son reglas que cada colaborador debe cumplir y además buscan siempre dar lo mejor de cada uno, mostrando valores, empatía, solidaridad entre otras actitudes que demuestran formación y ello genera la diferencia ante las demás entidades.

1.3. Teorías relacionadas al Tema

1.3.1 Conceptualización del Liderazgo.

Según Bass (1985) es la habilidad de alinear y administrar a un acumulado de individuos al acatamiento de objetivos en común, en el cual favorece a igualar las necesidades tanto propios como grupales, con el propósito de atarearse por el bien común.

Es la causa de dominio de dirigentes y partidarios para conseguir los objetivos de la empresa a través del cambio. (Lussier & Achua, pag 24).

Robbins y Coutler (2005) es la destreza para ser el todo en un conjunto y llevarlos hacia el resultado de metas y objetivos organizacionales.

Lewin (1951) define al liderazgo como el automatismo en que los participantes le ofrecen el mando que tienen.

Chiavenato (2006) es el dominio que posee un individuo en otros, el cual se da en un explícito instante, a través de la comunicación, este tiene como propósito alcanzar los objetivos o metas en común.

1.3.2 Teorías del Liderazgo.

Según Robbins (2005) indica tres teorías.

1.3.2.1 Teoría de los rasgo.

En las fisonomías de un individuo se puede ver la imagen de liderazgo que ésta tiene, las indagaciones sobre liderazgo en los períodos de 1920 y 1930 se orientaban en comunicar los rasgos de los líderes, lo cual quiere decir

que las tipologías que desigualarían a los líderes de los no líderes. Las fisonomías investigadas contenían talla, aspecto, género social, persistencia emocional, claridad de discurso y amabilidad. Los estudiosos posteriormente examinaron que los rasgos por sí mismos no eran bastantes para reconocer a los líderes positivos porque las definiciones basadas sólo en los rasgos ignoraban las interacciones de los líderes y los miembros de su acumulación, así como los elementos situacionales. Los estudiosos se interrogaban si existía algo único en lo que los dirigentes recursos creaban, en otro léxico, su conducta (p.372).

1.3.2.2 Teoría del Comportamiento.

En dicha teoría el elemento significativo es la forma de ser de los líderes, la forma de tolerar lo que manifiesta si un líder es o no positivo (p.373).

Los siete rasgos incorporados con el liderazgo:

- a) Presión
- b) Aspiración de dirigir
- c) Integridad y honestidad
- d) Seguridad en sí mismos
- e) Conocimiento
- f) Discernimiento relativo al laborar
- g) Extroversión

1.3.2.3 La Rejilla del Liderazgo.

Las extensiones de las iniciales investigaciones de liderazgo registraron las plataformas para el progreso de un tejido de dos dimensiones para la valoración de los modos de liderazgo. Este tejido del liderazgo esgrimía las dimensiones mentoras “preocupación por los individuos” y “preocupación por la fabricación” y valoraba la manera en que el guía empleaba dichas conductas en su dirección (p.373).

Los estudiosos del liderazgo manifestaron que anunciar el triunfo del liderazgo implicaba algo más complicado y no sólo bloquear ciertas faces o conductas codiciados en un guía. El mundo organizacional está colmado de

antecedentes de líderes que no lograron obtener la gloria porque no obtuvieron acertar el argumento en que trabajaban.

1.3.2.4 El modelo de Fiedler.

Este tipo de patrón planteaba que la ocupación real de un conjunto obedece de formar que concordaran el patrón del guía y la cuantía de inspección y dominio en el ambiente.

Es el patrón de dirigentes en ocupación del escenario de labores. Dicho modelo consta de dos dimensiones, persiguiendo las hipótesis de los institutos de Ohio y Michigan:

- Encaminado a la ocupación.
- Encaminado al trabajador.

Se establece el más conveniente a través de un examen: se traspasa al guía el CCMP, que repletará señalando los tipos que poseería la persona que no le gustaría laborar. Esta estudio nos dará lugar a establecer lo conveniente que es un guía para una explícita contexto, o estar al tanto del ambiente en el que dicho personaje sería más fuerte (p.374).

1.3.2.5 Teoría del liderazgo situacional de Hersey y Blanchard.

Se orienta en la habilidad de los partidarios. La intensidad en los admiradores en todo lo que la seguridad del liderazgo irradia el contexto de que son los partidarios quienes admiten o impugnan al líder. La orden, como la precisan Hersey y Blanchard, es el nivel donde los individuos tienen la destreza y la ambición de ejecutar una labor concreta (p.374).

Hersey y Blanchard parten más lejos al apreciar a cada uno como elevado o pequeño, y posteriormente agregarlos en cuatro modos de liderazgo particular:

- Indicar
- Transferir
- Ejercer
- Encomendar

1.3.2.6 Teoría de la Ruta-meta.

Mantiene que el compromiso de un guía es auxiliar a los partidarios a lograr sus objetivos y suministrar la orientación o el soporte forzoso para afirmar que sus ambiciones sean concurrentes con los fines del conjunto o de la empresa.

En esta hipótesis se describen cuatro conductas de liderazgo:

- Dirigente administrativo
- Dirigente amistoso
- Dirigente interactivo
- Dirigente encaminado a alcanzar el éxito

A desemejanza del enfoque de Fiedler de que un guía no conseguía canjear su conducta, House argumentaba que los guías eran blandos y alcanzaban manifestar casi todas las fases del liderazgo (p.375).

1.3.3 Elementos del Liderazgo.

Según Lussier (2011) clasifica en cuatro orígenes:

El Dominio: Es el sumario a través del cual un guía dice sus opiniones y estimula a sus partidarios para proteger las opiniones en relación a la permuta.

Apoyo, estimulación y responsabilidad de los partidarios para conseguir un enfoque del futuro.

Fines empresariales: Los dirigentes fiscalizan en los partidarios no solamente enfocarse en los fines personales sino también en los objetivos de la empresa. ¿hacia dónde queremos que la empresa llegue en un futuro?

Permuta: obligación de avanzar a las predisposiciones de cualquier situación. Las empresas tienen la necesidad de canjear la forma de adaptarse en el contexto donde se desarrolla.

Individuos: Es el recurso humano más indispensable e importante en una empresa para conseguir los objetivos. Los guías y discípulos gozan de compartir

laborares en conjunto, por ello, las cualidades de los individuos son significativos en cada lugar de trabajo (p.8).

1.3.4 ¿Por qué el Liderazgo?

Según Lussier (2011) infiere lo siguiente:-

- Las organizaciones precisan guías para lograr el canje de situaciones.
- Consta de la obligación por tener mejores guías.
- Los tiempos de director - colaborador está colmada entre las organizaciones inventoras y triunfantes.
- Entre el éxito de económico de una organización y sus labores de guiadores hay una gran correlación significativa.
- Las capacidades en conocimientos suministran el oficio, los promociones, etc.
- Fases de torbellinos más inhóspitos
- Fluctuación
- Canje intermitente
- Capacidad completa
- Contextos nuevos

1.3.5 Conceptualización del Líder.

Según Robbins y Coulter (2005) un guía es el individuo que logra influenciar en el entorno donde se desarrolla y que ostenta la dominación organizacional.

Según Lussier y Acha (2011) el guía es el individuo que posee la cabida de involucrar a los otros en el cumplimiento de las metas, como también para otros investigadores, el guía es quien revela y provee el liderazgo de los órganos de su conjunto.

Un guía es el individuo que anuncia en la empresa creando un destino, que es vasto de inculcar a los individuos de contexto, de ejecutar sucesos dificultosos y de experimentar diversas situaciones, sencillamente simboliza perseguir siempre el éxito y el logro de objetivos.

1.3.6 Propiedades de un Líder Eficaz.

Según Lussier y Acha (2011) los atributos pueden ser:

Enfoque: saben que es lo que desean. Poseen el poder de índole para perseguir sus fines ante los obstáculos y sin importar los fracasos.

Pasión: les apasionan lo que hacen y creen en ello. Dan y ponen toda su dedicación para lograr sus fines.

Moralidad: saben lo que son. Tienen en claro cuales son sus debilidades. Tan sólo ofrecen lo que pueden ser capaz de hacer. Captan la seguridad de sus partidarios y se desarrollan a favor de ellos.

Investigación: están en la busca constante de nuevos conocimientos. Indagan lo que se requieren saber para lograr sus fines.

Riesgo: adquiere peligros premeditadamente cuando es ineludible para conseguir sus propósitos.

Consagración: Se enfoca en su trabajo. Se ocupa en sus labores constantemente en representación de lo que desarrolla. Se entrega completamente a su trabajo.

Gracia: Es una de las conductas más arduas de mantener. Simboliza igualmente prudencia, cortesía a sus simpatizantes, altruismo, un delicado sentido del humor, y estimación buena hacia los otros individuos (p.12).

1.3.7 Herramientas del Líder.

Según Lussier y Acha (2011) las herramientas del líder son las siguientes:

Mando y dominio del líder: la dominación de un ser humano procede de su contexto jerárquico; no así la del guía, cuyo dominio se basa en su contenido de dominio en los demás.

Destreza para entender a los empleados: el guía posee la capacidad para adaptarse a los diferentes contextos de conductas humanas de cada uno de sus seguidores.

Destreza de imbuir a los partidarios cualidades y inclinaciones convenientes: todo guía cuenta con cualidades graciosas que da lugar a tener relaciones efectivas con el cliente interno.

El modo del guía y el clima: un guía debe tener la capacidad de propiciar ambientes agradables en el lugar de trabajo.

1.3.8 Diferencias entre un Líder y un Jefe.

Tabla 1

Diferencias entre Líder y Jefe.

| JEFE | LIDER |
|--|---|
| Concorre por el mando. | Concorre por la sensible voluntad. |
| Piensa que la dominación es un derecho de autoridad. | Piensa que poseer mando es un derecho de ayuda. |
| Infiltra temor. | Infiltra compañerismo. |
| Es egoísta y no comparte lo que sabe. | Guía a los que no saben. |
| Manipula a los individuos como piezas | Trata a las personas como lo que son. |
| Fija los trabajos. | Modelo a seguir. |
| Está a tiempo. | Está antes. |

Fuente: Elaboración propia.

1.3.9 Valor del Liderazgo.

Según Lussier y Acha (2011) el valor del liderazgo es más que cierto en diversas situaciones de la vida, inclusive más distante del liderazgo organizacional. Dado que el guía es el garante de lograr los propósitos de una forma muchos más real y veloz. Por lo que las empresas necesitan para desarrollarse y subsistir del liderazgo, es donde incurre su valor significativo. Un guía que es idóneo debe desarrollar una buena comunicación y optimizar el espacio de compenetración entre los empleados, con la razón de conseguir el éxito en conjunto.

Dicho de otro modo, la gran significancia insiste en que es un factor importante para distintas entidades. Y es aún más importante cuando se goza de cualidades para saber dirigir y guiar.

1.3.10 Formas de Liderazgo.

Diversos escritores ofrecieron las definiciones de las distintas formas de liderazgo, las cuales serán descritas de la siguiente manera:

1.3.10.1 Liderazgo Autocrático.

Según Lewin (1951) este tipo de liderazgo consiste en que el guía decreta lo que se debe desarrollar. Toma las decisiones de forma independiente sin importar las opiniones de los demás. Establece cómo, cuándo y a qué hora se deben hacer las cosas.

Por ende, dicho guía está enfocado en establecer mandatos sobre otros y así mismo tener el control de los que le siguen.

Además, el guía no exhibe paciencia por los intereses de los trabajadores en lo que se refiere al progreso e independencia. Es totalmente injusto en la aceptación y crítica de las partes del conjunto.

Como también, establece diferencias entre clases, manifestando que él es el que manda, en vez de involucrarse con los miembros. Su lema es “yo mando y Ustedes solo acatan ordenes de su superior”

1.3.10.2 Liderazgo Laissez-Faire.

Según Lewin (1951) el siguiente liderazgo quiere decir “liberalismo”, “no intervencionismo” o simplemente “dejar hacer”, dicho factor es aquel que da poco o nada orientación y otorga sus trabajadores mucho tiempo libre. Facilitan el poderío o el mandato con los subordinados, así mismos tienen que plantearse metas, solucionar problemas y tomar decisiones por si solos sin fiscalización de nadie.

Dicho liderazgo está enfocado más que todo en dejar que sus subordinados hagan lo que deseen dado que son abandonados a su suerte. Esto sería todo lo contrario si el guía supervisara las tareas diarias estableciendo formas de comunicación efectiva entre todos para laborar en equipo y conseguir alcanzar los fines. Lastimosamente muchas de estas cosas también suceden con los administradores ya que no ejecutan un control pertinente. La relevancia de dicho estilo sería muy beneficiosa si la entidad contara con un cliente interno honesto y responsable con lo que desarrolla como también sería de gran utilidad que cada empleado utilizara su creatividad y direccionar sus propios propósitos y los de la empresa.

1.3.10.3 Liderazgo Carismático.

Según Robbins y Coulter (2005) el guía carismático, es aquel guía apasionado y que posee control en sí mismo, como también es sumamente importante tener buena personalidad, autoestima y conductas que influyan en los individuos para que se direccionen de algún modo. El guía soñador es incomparable dado que es la cualidad de instaurar y notificar una proyección que existe, real y atrayente, lo cual permite un mejor contexto.

El guía carismático y el guía transformacional poseen ciertas similitudes, el guía transformacional tiene la posibilidad de ser carismático. Su divergencia fundamental está en enfocarse en un solo tema, mientras que el guía transformacional tiene el poder de cambiar una empresa completa como también a sus trabajadores, el guía carismático muchas veces no logra todos sus propósitos. Un estilo de señorío carismático puede parecerse, pero es imposible dado que en la vida cotidiana es diferente al señorío transformacional; el guía otorga fuentes gigantes de pasión en su conjunto y es muy potente (p.379).

1.3.10.4 Liderazgo Transformacional – Transaccional.

Según Robbins y Coulter (2005) se refiere a los guías que instruyen a través de canjes benéficos o de servicio, el guía transformacional es el que alienta y entusiasma en otras palabras transforma a sus trabajadores para de esa manera se pueda obtener resultados sorprendentes.

Los guías transformacionales se basan en los cambios positivos e importantes que pueden brindar a sus admiradores. Un guía transformacional está enfocada en cambiar a los demás su negatividad, consiste en la misericordia que tiene que existir entre ellos, cuidarse entre ellos mismos, también aprenden a brindar socorro a los miembros de toda la empresa. En ese mismo sentido el guía sube la motivación, el rendimiento y la moral de sus admiradores. Un individuo con dicho estilo es un importante guía le proporciona pasión por lo que hace y se visionan hacia un futuro maravilloso (p.382).

1.3.10.5 Liderazgo de Equipos.

Según Robbins y Coulter (2005) dicho estilo estaca cada día más inmerso en las entidades, en cada uno de los conjuntos de trabajo. Hoy el factor humano como líder esta cada día más imprescindible en la vida de las empresas. La nómina de un guía en un centro laboral es desigual a la ocupación de siempre del liderazgo.

Para una cierta proporción de los guías, mandar de forma real en el contexto del presente no involucra situaciones; de forma segura en el contexto actual posiblemente no involucre dificultosos contextos; sin embargo, los guiadores del siglo XXI si deben de afrontar diversos contextos de liderazgo.

1.3.11 Liderazgo Democrático.

Según Lewin (1951) el factor democrático conocido también como participativo, dicho guía brinda colocación al conjunto. Aunque da su final petición, consiste que los admiradores se involucren las decisiones, incitando la colaboración. Muestra inquietud por favorecer sus deseos de su entorno así mismo por cubrir insuficiencias de independencia y surgimiento.

Asimismo, las personas se creen implicados en su centro laboral, mostrando motivación y responsabilidad por el acatamiento de propósitos.

Eximen imparcialmente agasajos y ataques. no ostentan su cargo o grado profesional frente al equipo de trabajo, invitando el involucramiento en las acciones diarias, en ciertas ocasiones se muestran como un miembro más del grupo de trabajo.

1.3.11.1 Tipologías del líder Democrático.

Según Lewin (1951) las características son: Encomienda mando y participa en el control, toma decisiones en equipo y encomienda ocupaciones, concede familiaridad al equipo y se ampara en los admiradores para establecer los modelos y Utiliza la retroalimentación y reprende faltas para estimular.

1.3.11.2 Dimensiones de estrategias del Liderazgo Democrático.

Según Lewin (1951) infiere las siguientes estrategias de líder Democrático:

a) Implicar al equipo. Al implicar al grupo reside en hacer cómplice de las compromisos que están en la entidades, en donde el dirigente beneficia la composición del grupo, impulsando las tareas entre compañeros de trabajo como fuente primordial para alcanzar la victoria, el equipo de trabajo consta de deberes y obligaciones los cuales deben de adjudicarse.

Asimismo, infiere que la creación de grupo de desenvuelve a través de la designación de deberes donde el involucramiento de los participantes es fundamental para el acatamiento de las mismas, se delega diferentes tareas para cada seguidor.

Indicadores:

Integración: Es un hecho que se da cuando un equipo laboral incluye a otro participante que no es del grupo, sin interesar sus tipologías y sin tomar en cuenta sus divergencias.

Compromiso: Está referido al convenio y hace hincapié a un pacto o tipo de deberes que posee un individuo con los demás ante un suceso.

b) Delegar autoridad:

El encomendar mandato da lugar a la disposición de soberanía, obligaciones y convenios al grupo para que notifiquen la toma y cumplimiento de decisiones. Un guía democrático otorga tareas a su equipo, con el objetivo de ganarse la confianza, de manera que se puedan hallar nuevos líderes.

El guía es aquel que da tareas a cada uno de los integrantes del grupo, desempeñando el cargo de coordinador entre los miembros con el propósito de trabajar de forma conjunta entre todos.

Indicadores

Deberes: Es el compromiso de una persona con otra, ya sea tanto personal jurídica o natural.

Responsabilidades: Es el acatamiento de deberes, así mismo hacerse frente a las decisiones que uno toma como también a la realización de cualquier tarea o actividad.

c) Propiciar el bienestar del grupo. Es la indagación del bienestar para los miembros del grupo, dicho de otro modo, que se sienta cómodo ser miembro de una entidad, verificando sus labores cotidianas y ello se debe a la estimulación y gozo que consiguen alcanzar en su centro laboral.

La prosperidad del equipo se enfoca en la clarividencia de los trabajadores, examinado si estos mismos se encuentran apoyados por la entidad y si la misma se

Indicadores

Comodidad: es la manera en que un individuo se siente a gusto con todo lo que hace tanto en su vida personal, social y profesional.

Motivación: Es el motivo, razón o circunstancia que genera las ganas de realizar cualquier actividad o tarea.

Satisfacción: Es la fase cerebral que ocurre por realizar una actividad exitosa a través de la retroalimentación mental.

1.4.1 Trabajo en equipo.

Según Sánchez (2014) grupo de colaboradores es el equipo de ser instituidos que se relacionan con otros para culminar con las tareas encomendadas. Es la masa de individuos que luchan por fomentar un buen clima laboral, son creativos, responsables, organizados y se ayudan mutuamente. Este equipo de

individuos en las que cada uno de ellos tienen diferentes funciones para desarrollar de manera eficaz y eficiente un trabajo encargado.

Laborar en grupo significa cooperar todos de manera mutua, ya que es la fuente para poder organizar un conjunto de colaboradores amistosos, creativos, positivos, armoniosos, responsables y con el fin de lograr los objetivos (p.48).

Según Fernández (2016) los conjuntos de colaboradores están compuestos por un determinado número de individuos y no por las funciones empresariales o de experiencia, los grupos se instauran y crecen en un contexto institucional determinado con misión, visión, objetivos estratégicos, valores, edificios, bienes, propios y que se localizan en un contexto situacional determinado (p.55).

1.4.1.1 Tipologías del Trabajo en Equipo.

Según Fernández (2016) muestra las siguientes tipologías:

- Tienen un guía enérgico y centrado en sus actividades.
- El compromiso por los rendimientos personales.
- El fin del equipo es el mismo para todos.
- Las rastras de cada actividad son obtenidas de manera personal.
- Juntas improvisadas eficientes y eficaces.
- La eficiencia se calcula de manera evasiva a través de los enseres que se elaboran en un fin total de la entidad “resultados económicos”
- Se conversa, se resuelve y se recomienda.

1.4.1.2 Tipos de Trabajo en Equipo.

Según Sánchez (2014) existen 4 formas de grupos que logran hallar en las empresas de modo usual:

- Los grupos auto tramitados.
- Los grupos semejantes.
- Los grupos de aspiraciones
- Los grupos web.

Los diversos tipos de grupos de trabajadores se enfocan específicamente en dos factores que se describen a continuación:

La permanencia: que va desde el desarrollo de un proyecto corto de tiempo ya sea meses o días, anverso a otros elaborados a largo plazo cuyo tiempo puede tomar varios años.

La suma de tiempo: Es el tiempo que se le otorga a los miembros de un grupo para terminar dicha actividad. Como también está referido a las personas jurídicas o naturales que trabajan jornadas de tiempo completo o parcial.

1.4.1.2.1 Grupos Auto tramitados. Señalados también como grupos de procesos. Son equipos comprometidos para desarrollar un bien, son equipos responsables de realizar un producto, aparato o servicio justo. Con suficiente responsabilidad estacional de los trabajadores, así misma la realización sus tareas de manera rápida.

1.4.1.2.2 Grupos de Proyecto. Persiguen un objeivo en identificado el cual posee un punto de partida y fin de la misma. Poseen suficiente responsabilidad todos los individuos de cada grupo. Cuentan con tiempo determinado para cada responsabilidad establecido a cada individuo. Además poseen suficiente duración.

1.4.1.2.3 Grupos semejantes. Son reconocidos como grupos enfocados a la resolucion de problemas o situaciones similares, como tambien son establecidos para fines especificos. Se centraliza en un conflicto especifico que solicita unicamente tiempo determinado por cada grupo. Ademas posee un nivel bajo de responsabilidades de cada individuo organizacional. Cuentan con alta y suficiente duracion cada grupo.

1.4.1.2.4 Grupos web. Trabajan con tecnología de última generación en diferentes secciones laborales, lo cual da lugar a un trabajo eficiente lo cual permite estar actualizados y elaborando investigaciones en común. Cuentan con bajo nivel de responsabilidades en el grupo. Además, cuentan con una baja duración del grupo (p.49).

1.4.1.3 Fases en el Desarrollo del Equipo.

Según Sánchez (2014) la continuación de fases es la siguiente:

Fase de naturaleza: se les recluta a los individuos de cada grupo para que de manera conjunta se puedan desarrollar lazos de compañerismo, afecto y del mismo modo debatir sus aspiraciones.

Fases de tormenta: cada individuo del grupo de trabajo da a conocer sus opiniones referentes a las metas e instrucciones.

Fases de normalización: se da solución a los problemas y se llega a un consenso de metas y disciplinas del grupo (p.50).

Fases de desempeño: se designan los roles delegados en el equipo.

Fases de suspensión: se termina la actividad y se desagregan los grupos dado que así se había establecido.

1.4.1.4 Los Roles en el equipo de trabajo.

Según Sánchez (2014) para que el grupo tenga productividad eficiente se solicita de un trabajo de al menos dos series: el facilitador de labores y inventor de relaciones.

a). El facilitador de labores: tiene la responsabilidad de ayudar al equipo a consumir sus metas y labores, los cuales son elaborados de la siguiente forma:

- Suministrar orientación, fuentes, pasos a seguir.
- Investigar
- Averiguar información
- Suministrarnos de información
- Reorganizar.
- Seleccionar ideas importantes.

b). El inventor de relaciones: se enfoca en obtener la paz entre todos los individuos a través de la siguiente manera:

- Soporte a las partes.
- Concertar entre los integrantes del grupo
- Amortiguar los conflictos
- Suministrar carácter e ilusionar

- Dar lugar a las conversaciones libres entre miembros del equipo (p.51)

1.4.1.5 Dimensiones del Trabajo en Equipo.

Según Sánchez (2014) se ha determinado las siguientes competencias que cada grupo de trabajo debe de poseer:

a) Identidad: es el tipo de comportamientos, actitudes e ideas que se determinan en el grupo de trabajo de forma personal o por equipos, del mismo modo las responsabilidades que muestran las personas sobre las labores que establecen en el grupo laboral. Se acepta la misión, pertinencia, roles, objetivos, clima de trabajo y compromiso

Indicadores:

Objetivo: propósito al que se desea alcanzar o al objetivo que se visiona conseguir.

Rol: es acción que una persona u objeto definido salta en una rotunda situación.

Clima laboral: es el sitio físico y capital intelectual donde los individuos realizan sus labores.

b) Comunicación: esta capacidad hace reseña a la información que debe haber en los componentes del grupo, con el propósito de colaborar con las investigaciones, ejecutar las diligencias de forma adecuada y guiar el trabajo inapreciable de actividades ejecutadas. Fundamentando la averiguación.

Indicadores

Información: masa de investigaciones, contrastadas y alineadas para su entendimiento, lo cual es beneficioso para la sociedad ya que es distribuida por diferentes medios.

Interacción personal: son los lazos que nacen entre dos seres humanos en un circuito determinado.

C)- Ejecución: es el desarrollo de las estrategias, acciones o los ejercicios que se ha planificado, para poner en marcha las

actividades acordadas. Considerando la planificación, toma de decisión, seguimiento y cumplimiento de tareas.

Indicadores

Planificación: dicho factor consiente elaborar actividades inmediatas de manera que serán ejecutados y a su vez inspeccionados para alcanzar resultados eficientes.

Toma de Decisiones: es el acto que tiene un ser humano de tomarse la atribución de poder elegir entre diversas opciones.

Seguimiento: es verificar que todos los procesos se estén ejecutando de la forma en cómo se a determinado dicha tarea.

d)-Regulación, hace mención a la solución de situaciones negativas, ya sea negociaciones o mejoras, que se presenta en la organización, con el fin de seguir en el camino correcto y dar acatamiento a los propósitos globales de cualquier corporación. Considerando resolución de conflictos, negociación y mejora.

Indicadores

Resolución de conflictos: nacimiento de ideas que se proponen y se dan en ejecución para la resolución de cualquier anomalía, conflicto o problema que se pueda suscitar entre individuos.

Negociación: es el modo de llegar a un acuerdo y limar asperezas, previamente aclarando las diferencias y malos entendidos.

Mejora: solucionados los percances que se hayan suscitado se da lugar optimizarlos bienes, actividades y métodos de una entidad a través de una pasmosa comprensión y comunicación.

1.4.1.6 Ventajas de Laborar en grupo.

Según Sánchez (2014) el trabajo en equipo nos permite disponer de las siguientes ventajas:

- Da lugar a que los administrativos piensen de manera estratégica.
- Aumenta la elasticidad.
- Se vale de la variedad de la fuerza.
- Sube el rendimiento laboral.
- Se ejecuta una óptima labor del discernimiento.
- Mayor estimulación.
- Se obtiene mayor responsabilidad por parte de los trabajadores.
- Transporta a superiores opiniones y providencias.
- Origina consecuencias de alta efectividad
- Mayor validez del equipo en su conjunto.
- Crecen relaciones interpersonales.
- Se acrecentar la creatividad.
- Mayor horizonte de producción tanto de forma individual como grupal.

1.4.1.7 Competencias del trabajo en Equipo.

Robbins y Judge (2009) para que el trabajo en equipo de una organización sea competente según su formación debe ser bien estructurada y efectiva, para ello este debe pasar por etapas de crecimiento y desarrollo que son:

Formación (Individualista), en esta etapa se realiza la presentación de los integrantes; cada individuo que pertenece al equipo inicia con cierta incertidumbre e inseguridad, la cual lleva a que los sujetos demuestren sus habilidades y fortalezas creando un espacio de competencia y de individualidad.

Poder (Identificación), dentro de esta etapa los colaboradores de la organización o empresa comienzan con la asignación de tareas y funciones de cada uno, con el propósito de lograr las metas planteadas.

Regulación (Integración), en este punto logrado ya los individuos se identifican y se conocen, lo que conlleva al verdadero inicio del trabajo en equipo apoyándose mutuamente y estableciendo de reglas.

Actuación (Resultados), finalmente en esta etapa los individuos trabajan en conjunto con el plan de desempeñar los propósitos

planteados, interiorizando las mismas expectativas y aceptando las virtudes y debilidades que tiene cada uno de ellos.

1.4.1.8 Importancia del trabajo en equipo.

Según Montes y Moreno (2007) sostiene que la gran importancia de que los equipos de trabajo existan en una empresa u organización dedicado a cualquier rubro, es debido a que un miembro de la empresa no puede cubrir las distintas y numerosas situaciones que se presentan en ellas, es decir que el integrante puede conocer mucho del sistema del trabajo, pero no es cierto que cuente con todas las habilidades necesarias para la solución de estas situaciones.

Por su parte Gil, Rico y Sánchez (2008), menciona que los equipos de trabajo contribuyen múltiples conocimientos, experiencias y habilidades que ayudan a la empresa a tomar mejores decisiones, flexibles e innovadoras ante situaciones imprevistas que se presenten en ella.

1.4. Formulación del Problema

¿De qué manera el liderazgo democrático mejorará el trabajo en equipo en el Colegio Militar Elías Aguirre – Chiclayo 2019?

1.5. Justificación e Importancia del estudio

En la actualidad vivimos en un mundo de constantes variantes, donde las entidades tienen que acomodarse y admitir ciertos cambios puesto que como sabemos estos nacen para optimizar ciertos factores tanto internos como externos de la entidad, tal es la situación del Colegio Militar Elías Aguirre el cuál debe implementar estrategias de liderazgo para contribuir a la mejora de trabajo en equipo.

Este informe de investigación es importante porque a través de las estrategias del liderazgo democrático ayudarán a mejorar el trabajo en equipo en el personal administrativo del CMEA, para que así la institución pueda cumplir con el objetivo de sus metas y a la vez manejar un buen clima laboral.

Hernández, Fernández y Baptista (2015). Manifiestan que existen diversas formas de examinar las ganancias de cada pesquisa establecido son dúctiles y íntegros, esta investigación se da por diversos motivos: por justificación teórico, justificación práctica, justificación social, justificación metodológica (p. 11 -15).

a) Justificación teórica

La presente investigación insta un aporte teórico porque da lugar al análisis y ver la importancia de la información de las distintas variables; asimismo será ventajoso para otras indagaciones.

b) Justificación Práctico

La siguiente investigación plantea tácticas de liderazgo democrático para optimizar las labores en equipo en el CMEA, el cual repercutirá de manera efectiva en los colaboradores administrativos consiguiendo que se puedan efectuar los objetivos y metas planteadas.

c) Justificación Metodológica

El estudio está encaminado en otorgar a las demás indagaciones la Operacionalización de las variables. De la misma manera este informe de investigación valdrá como antecedentes para futuras pesquisas.

d) Justificación Social

Las entidades no imaginan significativo el discernimiento en argumentos como el liderazgo democrático; es por ello que se plantea estrategias para mejorar la relación y comunicación con los colaboradores.

1.6. Hipótesis

Hi: La aplicación de las estrategias de liderazgo democrático mejora el trabajo en equipo en el Colegio Militar Elías Aguirre – Chiclayo 2019.

1.7. Objetivos

1.7.1 Objetivo General.

Aplicar estrategias de liderazgo democrático para mejorar el trabajo en equipo en el Colegio Militar Elías Aguirre – Chiclayo 2019.

1.7.2 Objetivo Específico.

Diagnosticar la situación actual del Colegio Militar Elías Aguirre con respecto al trabajo en equipo.

Diseñar las estrategias de liderazgo democrático para mejorar el trabajo en equipo en el Colegio Militar Elías Aguirre.

Validar las estrategias de liderazgo democrático que mejorarán el trabajo en equipo en el Colegio Militar Elías Aguirre.

II. MATERIALES Y METODOS

2.1. Tipo y Diseño de Investigación.

2.1.1. Tipo de investigación

Aplicativa

Según Marín (2008), menciona que dicho estudio ejecutado es popular con el apelativo de estudio práctico o empírico, se le conoce porque busca la diligencia o manejo de las instrucciones que se logra. Posee el propósito de fundar nueva tecnología a partir de las ciencias logrados por medio de la indagación táctica para fijar si estos pueden ser ejecutados.

La indagación de tipo Aplicativa, dado que se busca 2qcotejar la teoría con la realidad el cual tiene como objetivo aplicar estrategias de liderazgo democrático para mejorar el trabajo en equipo de la institución educativa Colegio Militar Elías Aguirre, en la cual se presenta una propuesta a favor de mejorar el trabajo en equipo.

Explicativa

Hernández, Fernández, y Baptista (2014) las indagaciones Explicativas parten más allá de la descripción de fenómenos o conceptos o de la corporación de crónicas entre conocimientos, quiere decir, están encaminados a contestar por los orígenes de los acontecimientos y fenómenos palpables o sociales. (pág. 83-84)

La indagación es de tipo explicativa porque analizaremos la teoría de los autores planteados los cuales ayudarán a plantear la solución para mejorar el problema.

Enfoque Cuantitativo

La indagación es de enfoque cuantitativo porque por medio de ella busca cuantificar las variables respecto a las estrategias de liderazgo democrático y el trabajo en equipo, el cual se busca aprobar la hipótesis a través de la recolección de datos y de métodos estadísticos (Hernández, Fernández, y Baptista 2015).

El enfoque de la siguiente investigación es de manera cuantitativa, porque a las variables del estudio serán medidas numéricamente a través del cuestionario el cuál nos brindará respuesta a favor de la hipótesis planteada.

2.1.2. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es Pre-Experimental

Según Hernández, & Baptista (2014) el diseño pre experimental de un único conjunto cuyo valor de control es mínimo. Universalmente es ventajoso como una primera aproximación a la dificultad de la indagación en el contexto” (pag.137)

El diseño de la investigación es Pre-experimental puesto que las variables serán estudiadas para luego implementar estrategias que servirán de ayuda para la institución estudiada.

G O1 X O2

Donde:

G = Grupo de estudio

O1 = Pre test

X = Variable independiente

O2 = Post test

2.2. Población y Muestra

2.2.1 Población.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la Población es el grupo de todos los asuntos que conciertan con una sucesión de descripciones; se descende a ser artificiosa sobre la cual se intenta popularizar las consecuencias (pag.174)

La población que se tomara en cuenta está compuesta por 53 subordinados que abarcaría al personal administrativo del Colegio Militar Elías Aguirre.

2.2.2. Muestra

Hernández, Fernández y Baptista (2014) la muestra viene a ser una parte de la población, en la cual se realizará un estudio estadístico. (p.175).

En este caso como la población es finita nuestra muestra es la misma que la población de 53 subordinados de la institución militar Elías Aguirre.

2.3. Variables Operacionalización

Variable Independiente – Estrategias de Liderazgo Democrático

Variable Dependiente—Trabajo en Equipo

2.3.1. Definición Conceptual.

Estrategias de Liderazgo Democrático: Según Lewin (1951) el factor democrático conocido también como participativo, dicho guía brinda colocación al conjunto. Aunque da su final petición, consiste que los admiradores se involucren en las decisiones, incitando la colaboración. Muestra inquietud por favorecer sus deseos de su entorno así mismo por cubrir insuficiencias de independencia y surgimiento.

Trabajo en Equipo: Según Sánchez (2014) grupo de colaboradores, es el equipo de ser instituidos que se relacionan con otras para culminar con las tareas encomendadas, es la masa de individuos que luchan por fomentar un buen clima laboral, son creativos, responsables, organizados y se ayudan mutuamente.

2.3.2. Definición Operacional.

Estrategias de Liderazgo Democrático: Según Lewin (1951) los guías democráticos exigen imparcialmente agasajos y ataques, no ostentas su cargo o grado profesional frente al equipo de trabajo, invitando el involucramiento en las acciones diarias, en ciertas ocasiones se muestran como un miembro más del grupo de trabajo.

Trabajo en Equipo: Según Sánchez (2014) laborar en grupo significa cooperar de manera mutua, ya que es la fuente para poder organizar un conjunto de colaboradores amistosos, creativos, positivos, con el fin de lograr los objetivos.

Tabla 2

Operacionalización de la Variable Independiente

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | TECNICAS E INSTRUMENTOS | ESCALA |
|---|----------------------------------|-------------------|-------|-------------------------|-------------------------|
| ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO DEMOCRÁTICO | Involucrar al equipo | Integración | | Técnica: | Escala de Likert |
| | | Compromiso | | Encuesta | |
| | Delegar autoridad | Deberes | | Instrumento: | |
| | | Responsabilidades | | Cuestionario | |
| | | Comodidad | | | |
| | Propiciar el bienestar del grupo | Motivación | | | |
| | | Satisfacción | | | |

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 3

Operacionalización de la variable dependiente

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | TECNICA E INSTRUMENTOS | ESCALA |
|-------------------|--------------|---|--|--|-------------------------|
| TRABAJO EN EQUIPO | Identidad | Rol | ¿Considera que los roles de trabajo deben desarrollarse de manera grupal? | Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario | Escala de Likert |
| | | Clima de Trabajo | ¿Considera que en su centro de trabajo hay una buena integración entre los colaboradores? | | |
| | Comunicación | Información | ¿Cree usted que la Institución maneja un clima de trabajo eficiente? | | |
| | | | ¿Considera que brinda información oportuna requerida por su jefe inmediato? | | |
| | | Interacción Personal | ¿La empresa cuenta con la tecnología adecuada para intercambiar información con otras instituciones? | | |
| | | ¿Considera usted que apoya a la interacción personal para el manejo de trabajo en equipo? | | | |
| | | ¿Expresa su sentir de forma adecuada cuando algo no le agrada? | | | |

| | | |
|------------|--------------------------|---|
| Ejecución | Planificación | ¿Cree usted que sus compañeros planifican métodos para el cumplimiento de su meta? ¿Ud. conoce la planificación estratégica de la institución? |
| | Toma de Decisión | ¿Cree usted que analiza las aportaciones del equipo para tomar decisiones y así mejorar el proceso? ¿Participa usted en la toma de decisiones del área en que labora? |
| | Seguimiento | ¿Usted apoya a su jefe en el seguimiento de procesos dentro de la Institución? ¿La institución lleva a cabo un seguimiento al egresado? |
| Regulación | Resolución de conflictos | ¿Cree usted que cuando se presenta un conflicto laboral brinda soluciones para la resolución de ellos? ¿Usted proporciona posibles soluciones cuando se originan conflictos en la institución? |
| | Negociación | ¿Cree usted que se podría llegar a una negociación para la resolución de problemas? |

Mejora

¿Cuándo se origina un conflicto los colaboradores llegan a un acuerdo mutuo?

¿Considera usted que para mejorar el trabajo en equipo es importante llevar una buena comunicación?

¿La institución realiza actividades como estrategia para mejorar el trabajo en equipo?

Fuente: Elaboración Propia

2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.4.1 Técnica

El recojo de la información será por medio de la siguiente técnica:

Encuesta: Según López y Fachelli (2015) la encuesta se supone en primera petición como una técnica de acopiado de fundamentos por medio de la interpelación de los individuos cuyo propósito es la de conseguir de forma metodológica medidas sobre las nociones que se emanan de un conflicto de indagación anticipadamente edificada (pag.8).

Se utilizará la presente técnica con el fin de adquirir información referente a las variables de liderazgo democrático y trabajo en equipo; la encuesta será aplicada al personal administrativo del Colegio Militar Elías Aguirre – Chiclayo 2019.

2.4.2 Instrumento

Cuestionario: Según Hernández, Fernández y Baptista (2015) un cuestionario reside en un grupo de interrogantes en referencia de una o más variables a calcular” (pag.217)

En la actual indagación se usó como herramienta un cuestionario encaminado al personal administrativo del CMEA, con interrogantes expuestas que fueron extirpadas de operacionalización de las variables. Se basó en el método de “escala de Likert”, la cual trata de un enfoque vigente y muy popularizado, ya que está constituida por un número determinado de ítems.

Es una medición ordinal y en la investigación utilizaremos la escala de Likert que consta de cinco niveles.

2.5. Validez y confiabilidad.

Hernández, Fernández y Baptista (2015) la validez de un instrumento de cálculo se valora sobre el pedestal de todos los elementos de evidencia. Cuanto más evidencias de contenido, de criterio y de constructo posea una herramienta de medición, este se aproxima más a personificar las variables que se quiera medir (pag.204)

El juicio de especialistas estableció detectar la fiabilidad del instrumento, maestros y especialistas en la carrera de Administración, quienes mostraron infirieron que el instrumento es fiable.

Para establecer la confiabilidad del cuestionario a ejecutar se esgrimirá como método el alfa de Cronbach que se obtuvo a través del programa SPSS.

Para la validación del instrumento fue preciso contar con especialistas y expertos en temas de investigación.

Mg. Juan Villanueva Calderón

Est. Rodas Cobos José

Mg. Castañeda Gonzales Jaime

2.6. Procedimiento de análisis de datos

Para formalizar el estudio correlacional y de fiabilidad se usó el programa estadístico de SPSS, para consiguientemente calcular el alfa de Cronbach, y para correlacionar las variables del coeficiente de Pearson.

Tabla 4

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Crombach | N° de elementos |
|------------------|-----------------|
| ,893 | 17 |

Fuente: Elaboración Propia

2.7. Aspectos éticos

Noreña, Alcaraz, Guillermo y Rebolledo (2012) manifiesta que existen criterios éticos que se toman en cuenta para determinadas investigaciones, aquí expondremos algunos:

Tabla 5

Criterios éticos de la investigación

| CRITERIOS | CARACTERÍSTICAS ÉTICAS DEL CRITERIO |
|-----------|-------------------------------------|
|-----------|-------------------------------------|

| | |
|---------------------------------|---|
| Confidencialidad | Este aspecto hace mención a la protección y seguridad de la equivalencia como informador sublime de la exploración. |
| Consentimiento informado | Se refiere a que los encuestados están en convenio con ser informantes e inspeccionaron sus derechos y responsabilidades de formar parte de la indagación. |
| Observación participante | Esto hace mención a que los investigadores se comporten con prudencia durante el procedimiento la recaudación de las reseñas teniendo presente la compromiso ético para todos los útiles y derivaciones que se procedieron de la interacción señalada con los sumisos colaboradores de la indagación. |

Fuente: Elaboración Propia

2.8. Criterios de rigor científicos

Noreña, Alcaraz , Rojas, y Rebolledo (2012) aluden los sucesivos juicios de rigidez científico para una indagación:

Tabla 6

Criterio de Rigor Científico

| CRITERIOS | CARACTERISTICAS DEL CRITERIO | PROCEDIMIENTOS |
|--|---|--|
| Generar Credibilidad mediante el valor de la verdad y autenticidad. | Efectos de las variables observadas y Estudiadas. | Los colaboradores reconocen a los efectos recolectados como verdaderos. |
| Transferibilidad y aplicabilidad | | Se ejecutó la enunciación detallada de los |

| | | |
|--|---|--|
| | Efectos para la reproducción de la prosperidad institucional por medio la transferibilidad. | efectos y se trasladó para que se proporcione en referencia a la indagación que se pretende establecer. |
| Consistencia para la replicabilidad | Son los efectos aprehendidos a través de la indagación. | Se perfeccionó las secuelas obtenidas, para alcanzar una seguridad. |
| Confirmabilidad y neutralidad | Los efectos de la indagación tienen veracidad en la descripción | Los efectos fueron verificados con los ordenamientos efectivos. Los hallazgos de investigación se verifico de acuerdo a los antecedentes internacionales, nacionales. |
| Relevancia | Concedió él triunfó de los objetivos esbozados | Has correspondencia de las variables estudiadas. Los efectos obtenidos tuvieron correspondencia con la apología |

Fuente: Elaborado en base a Noreña, A; Alcaraz; N; Rojas, J y Rebolledo, D. (2012).

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y Figuras.

Tabla 7

Sexo de los Colaboradores del CMEA.

| Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Masculino | 37 | 69,8 |
| Femenino | 16 | 30,2 |
| Total | 53 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia.

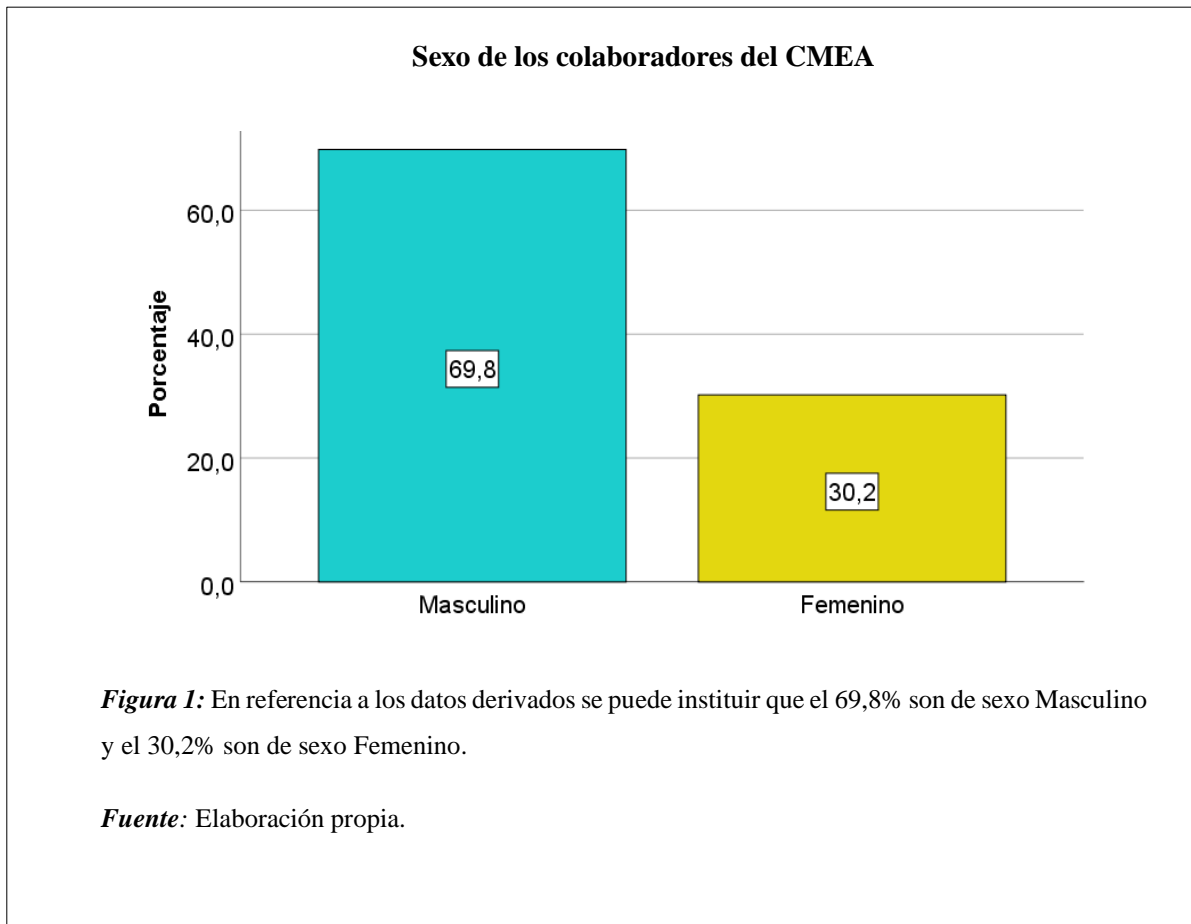


Tabla 8

Edad de los Colaboradores del CMEA.

| Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------|-------------------|-------------------|
| De 18 a 25 años | 10 | 18,9 |
| De 26 a 41 años | 13 | 24,5 |
| De 42 a más | 30 | 56,6 |
| Total | 53 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia.

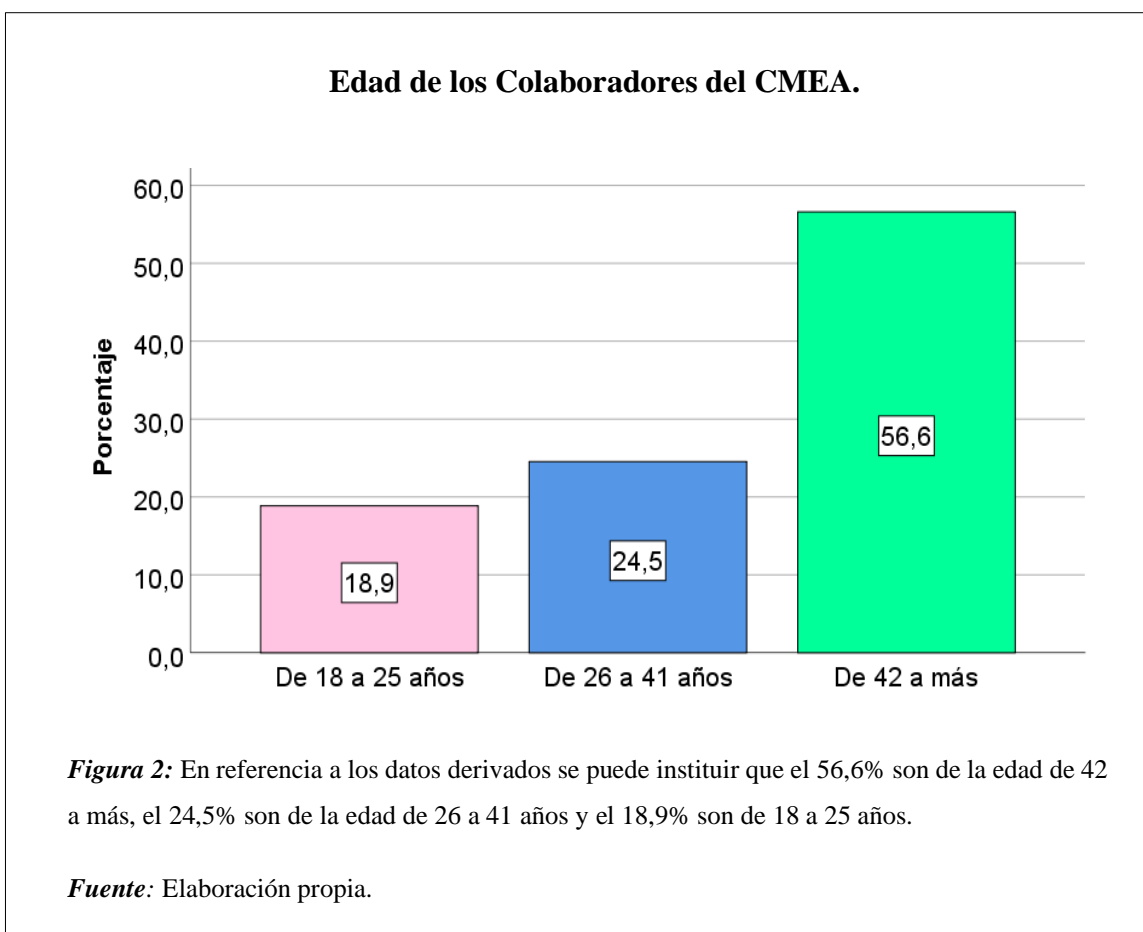


Tabla 9

Brinda información oportuna requerida por su jefe inmediato

| Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|-------------------|-------------------|
| Totalmente de acuerdo | 17 | 32,1 |
| De acuerdo | 24 | 45,3 |
| En desacuerdo | 12 | 22,6 |
| Total | 53 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia.

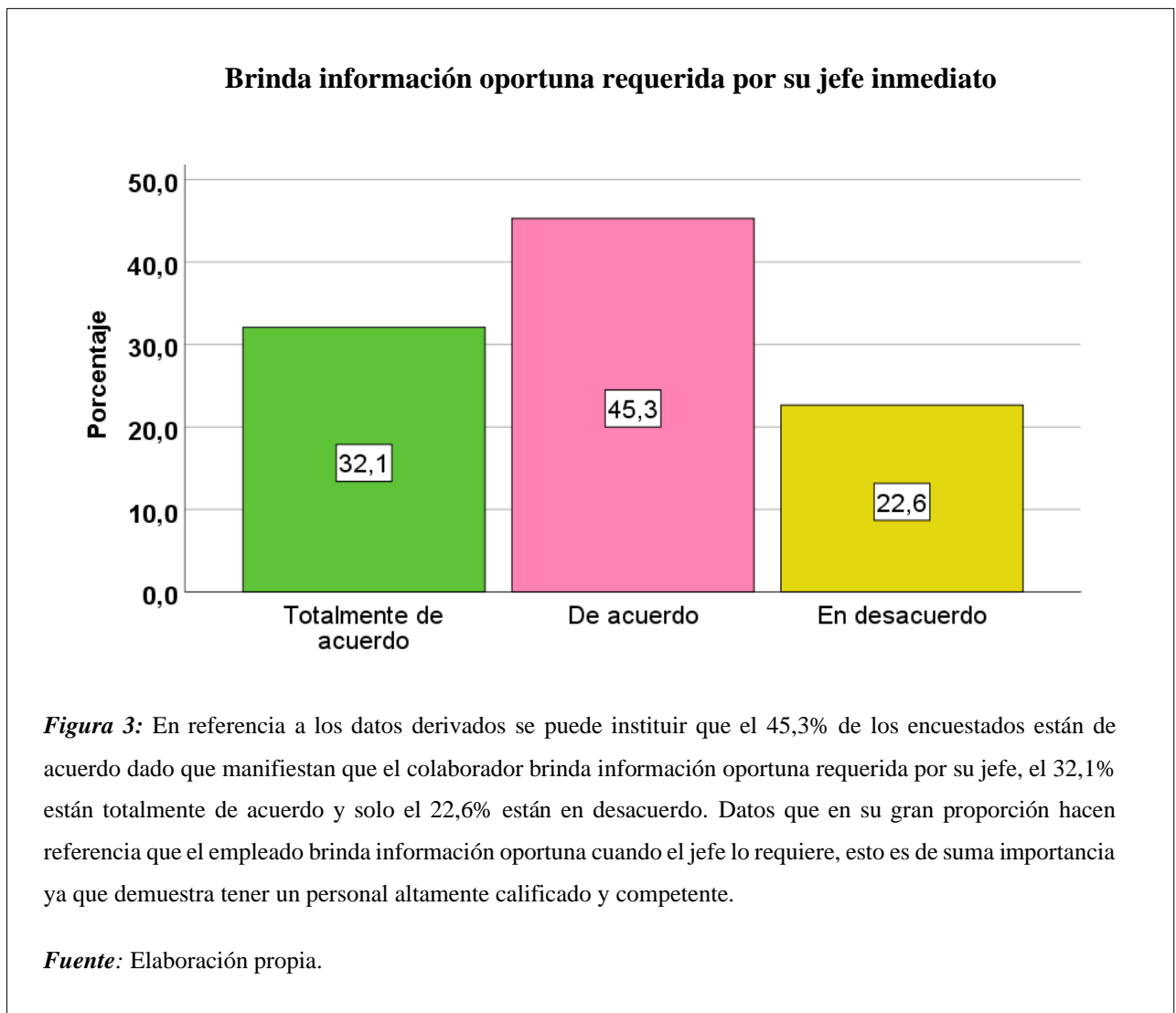


Tabla 10

Tecnología adecuada para intercambiar información con otras instituciones

| Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|-------------------|-------------------|
| Totalmente de Acuerdo | 9 | 17,0 |
| De Acuerdo | 7 | 13,2 |
| Desacuerdo | 24 | 45,3 |
| Totalmente en Desacuerdo | 13 | 24,5 |
| Total | 53 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia.

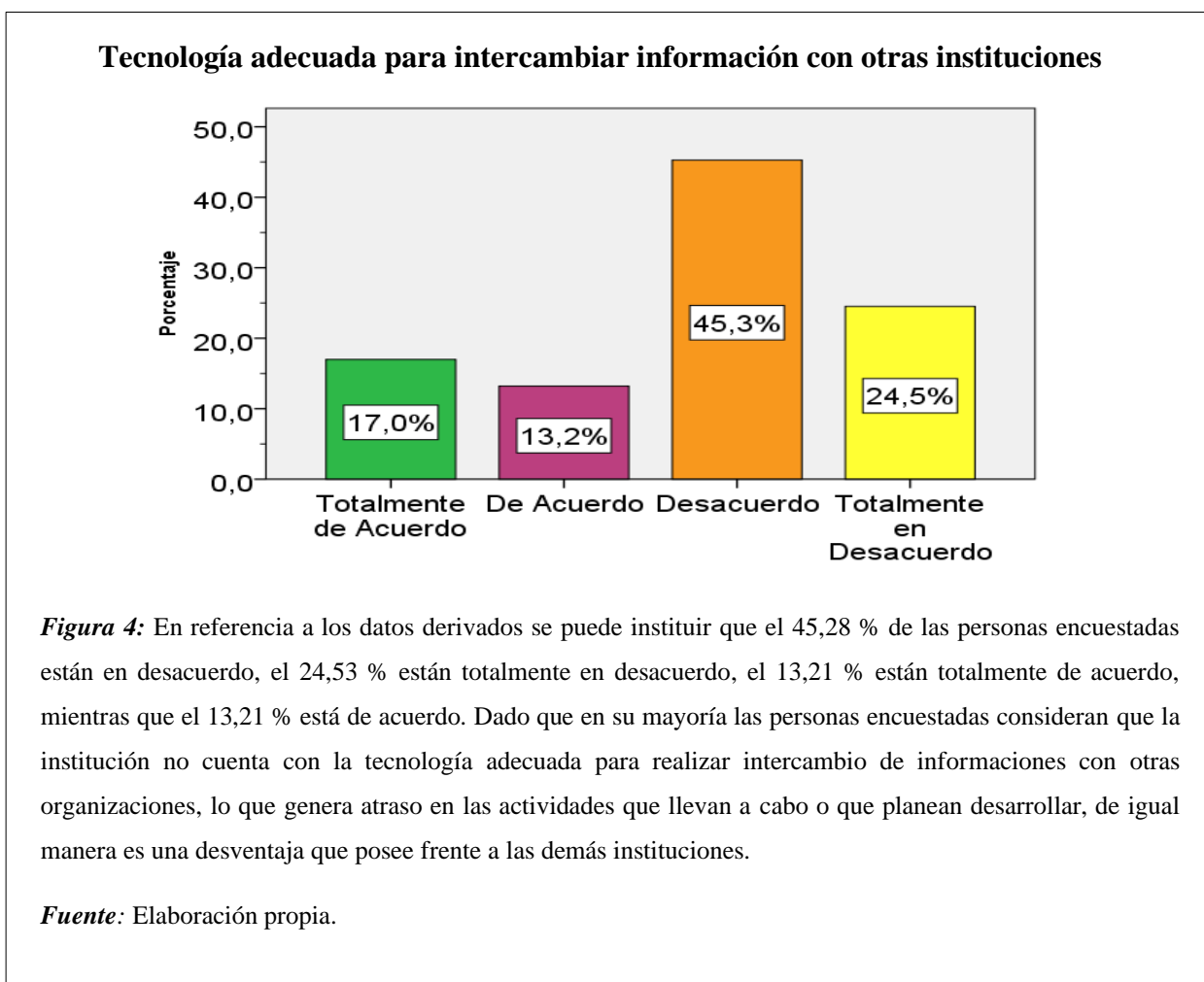


Tabla 11

Apoya a la interacción personal para el manejo de trabajo en equipo.

| Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|-------------------|-------------------|
| Totalmente de acuerdo | 21 | 39,6 |
| De acuerdo | 10 | 18,9 |
| Indiferente | 5 | 9,4 |
| En desacuerdo | 4 | 7,5 |
| Totalmente en desacuerdo | 13 | 24,5 |
| Total | 53 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia.

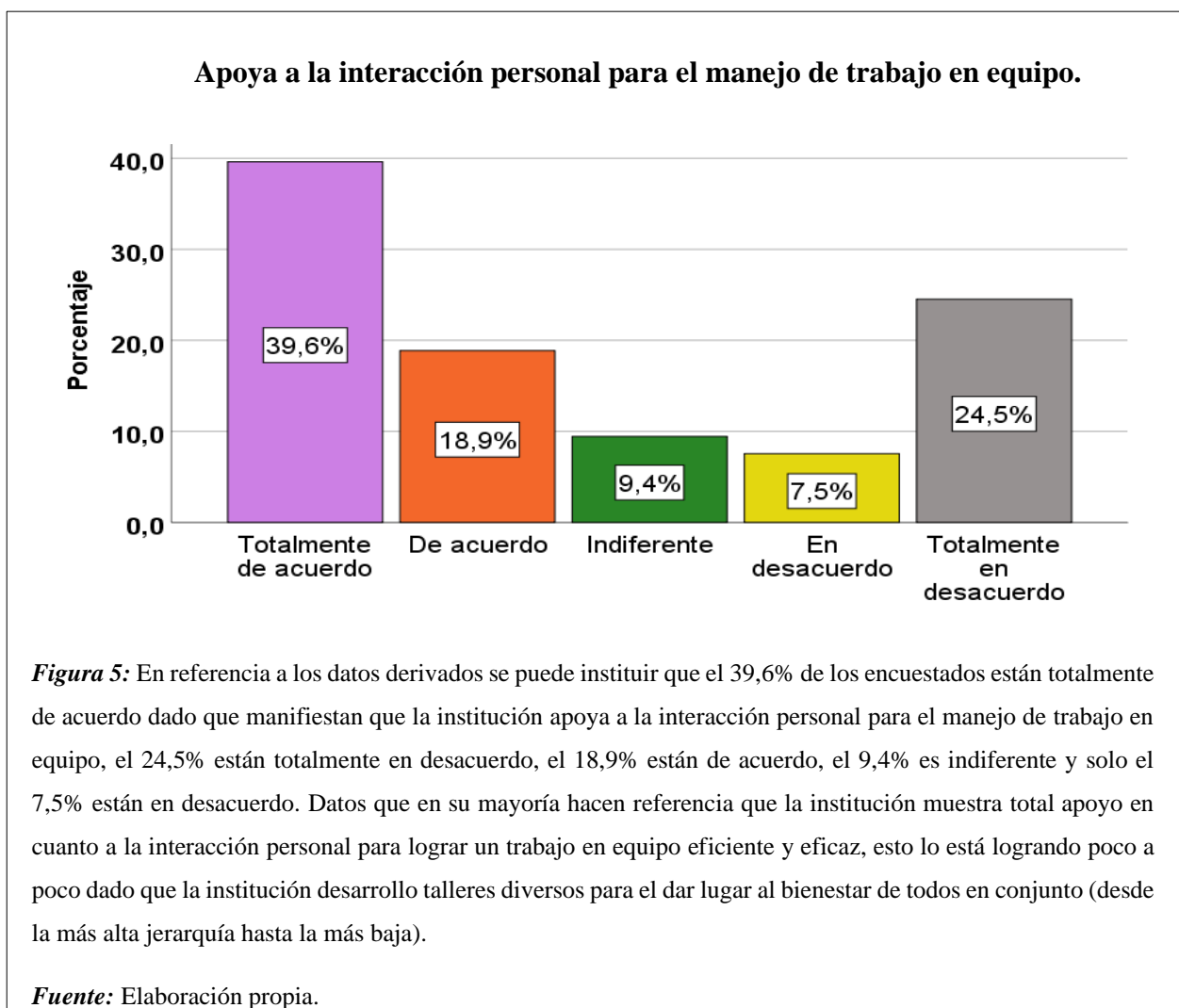


Tabla 12

Expresa su sentir de forma adecuada cuando algo no le agrada

| Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|-------------------|-------------------|
| Totalmente de Acuerdo | 9 | 17,0 |
| De Acuerdo | 13 | 24,5 |
| Indiferente | 3 | 5,7 |
| Desacuerdo | 20 | 37,7 |
| Totalmente en Desacuerdo | 8 | 15,1 |
| Total | 53 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia

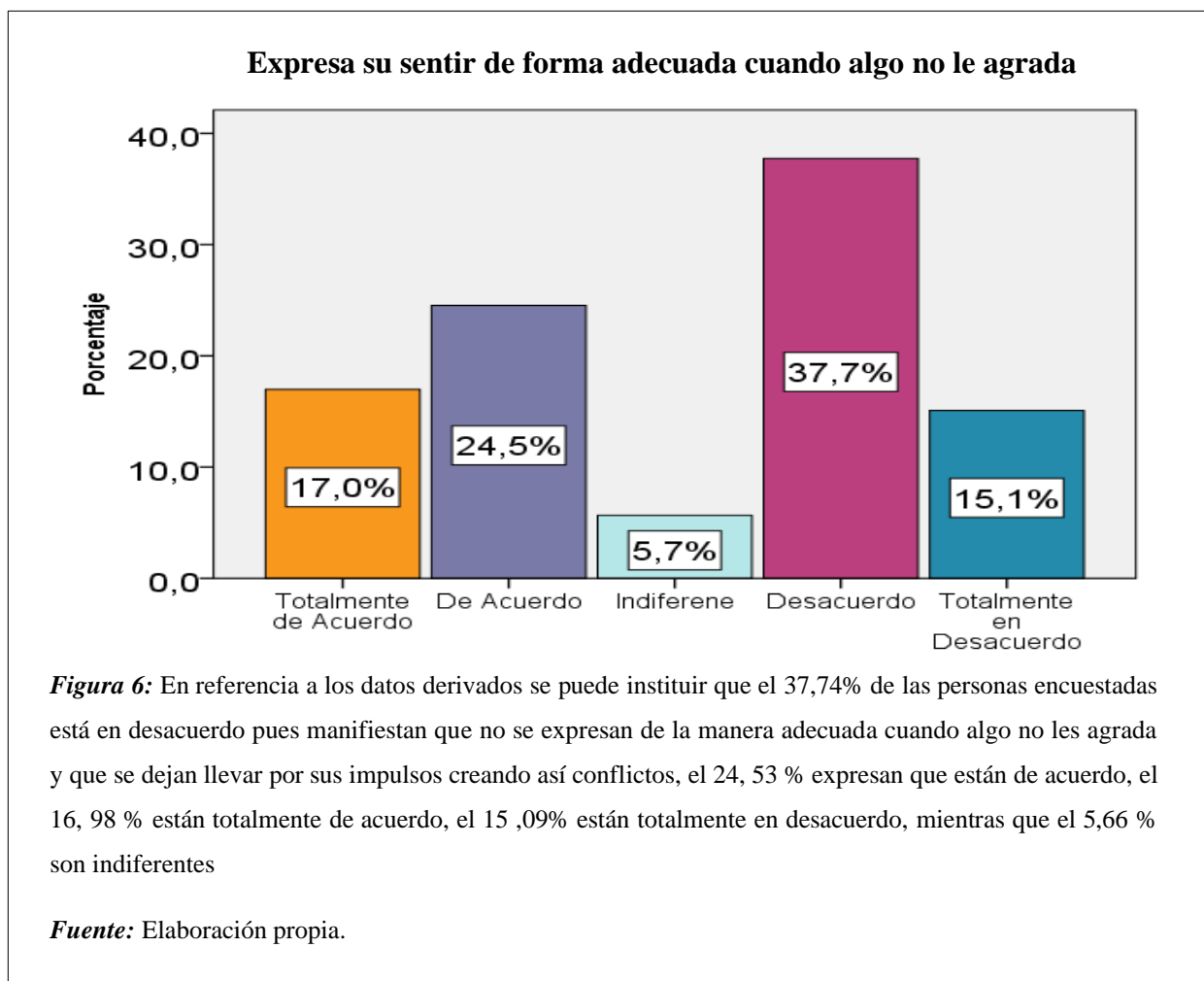


Tabla 13

El personal planifica métodos para el cumplimiento de su meta.

| Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|------------|
| Totalmente de acuerdo | 13 | 24,5 |
| De acuerdo | 13 | 24,5 |
| En desacuerdo | 19 | 35,8 |
| Totalmente en desacuerdo | 8 | 15,1 |
| Total | 53 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia.

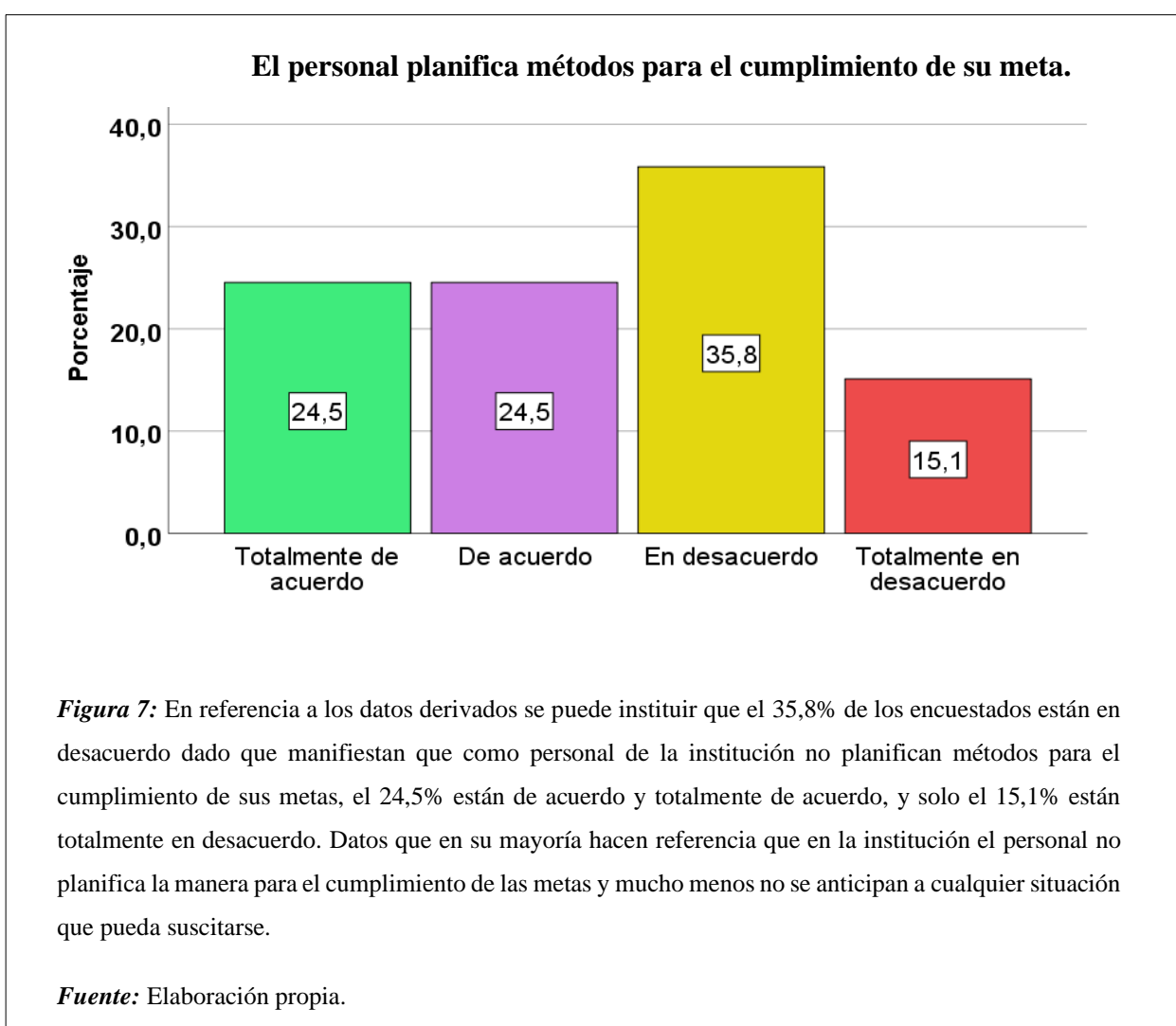


Tabla 14

Conocimiento de la Planificación estratégica de la institución

| Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|-------------------|-------------------|
| Totalmente de Acuerdo | 8 | 15,1 |
| De Acuerdo | 15 | 28,3 |
| Desacuerdo | 12 | 22,6 |
| Totalmente en Desacuerdo | 18 | 34,0 |
| Total | 53 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia.

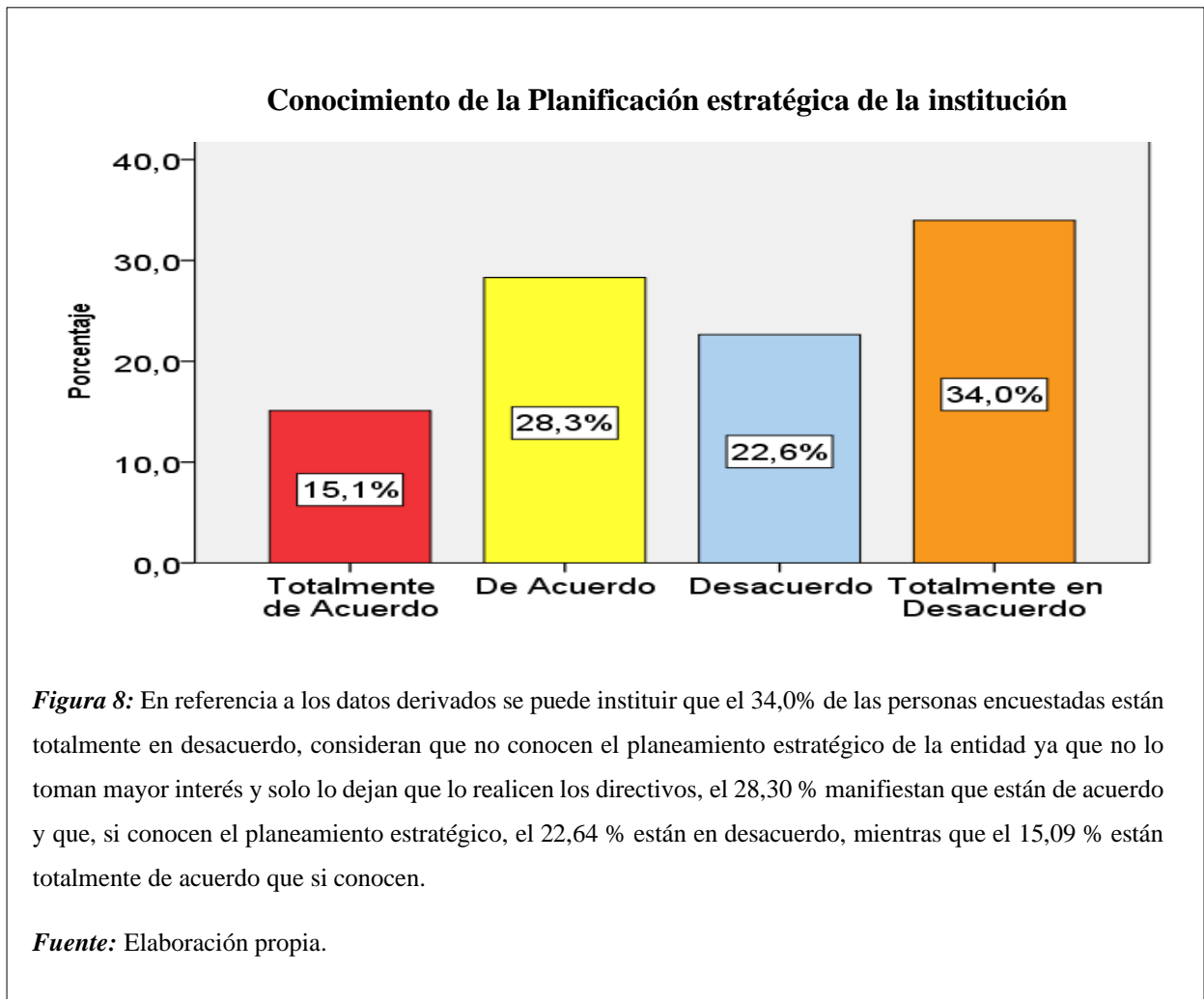


Tabla 15

Apoya a su jefe en el seguimiento de procesos dentro de la institución

| Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|-------------------|-------------------|
| Totalmente de acuerdo | 29 | 54,7 |
| De acuerdo | 21 | 39,6 |
| En desacuerdo | 3 | 5,7 |
| Total | 53 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia.

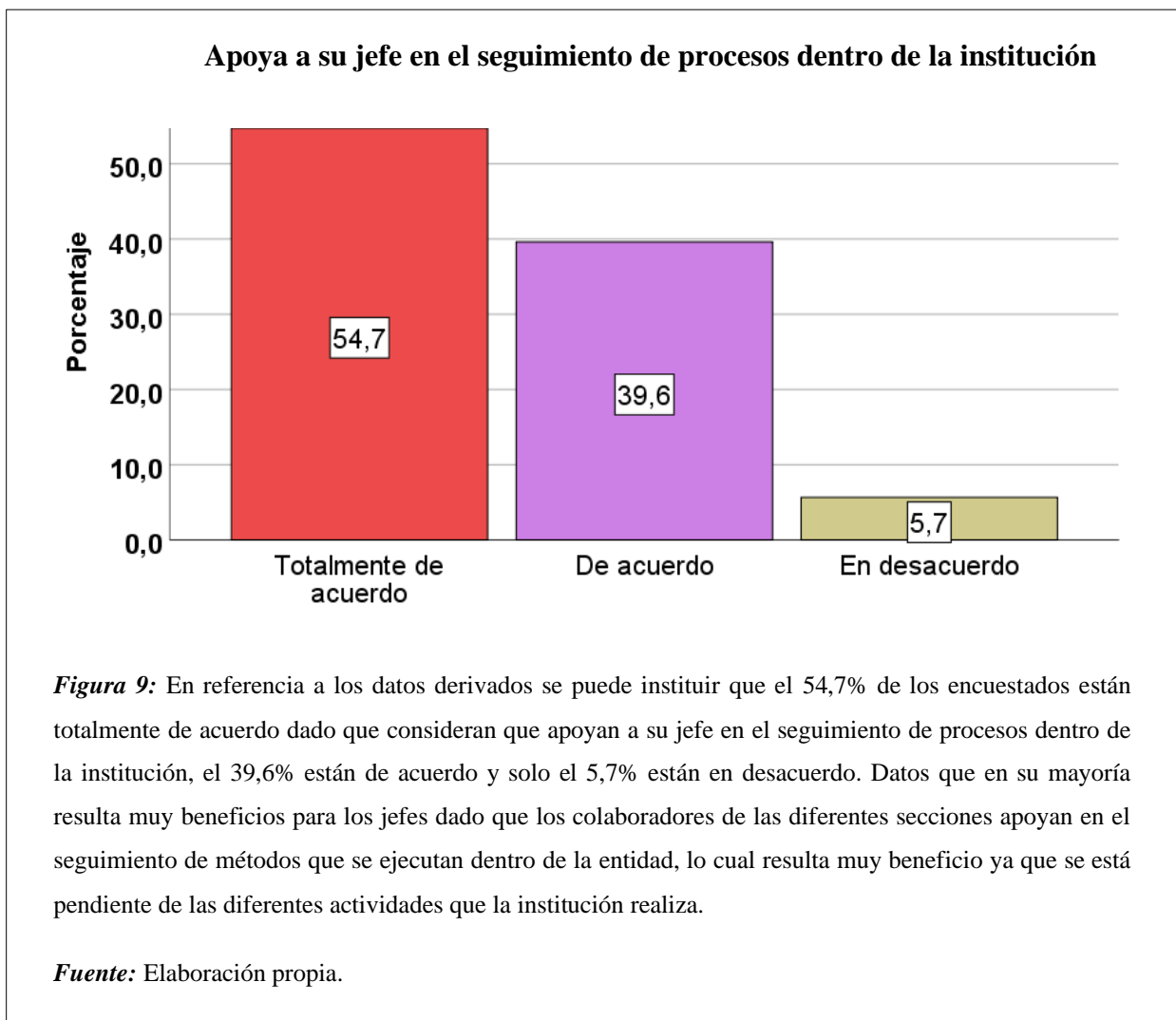


Tabla 16

Participación en la toma de decisiones

| Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|------------|
| Totalmente de Acuerdo | 10 | 18,9 |
| De Acuerdo | 13 | 24,5 |
| Desacuerdo | 17 | 32,1 |
| Totalmente en Desacuerdo | 13 | 24,5 |
| Total | 53 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia.

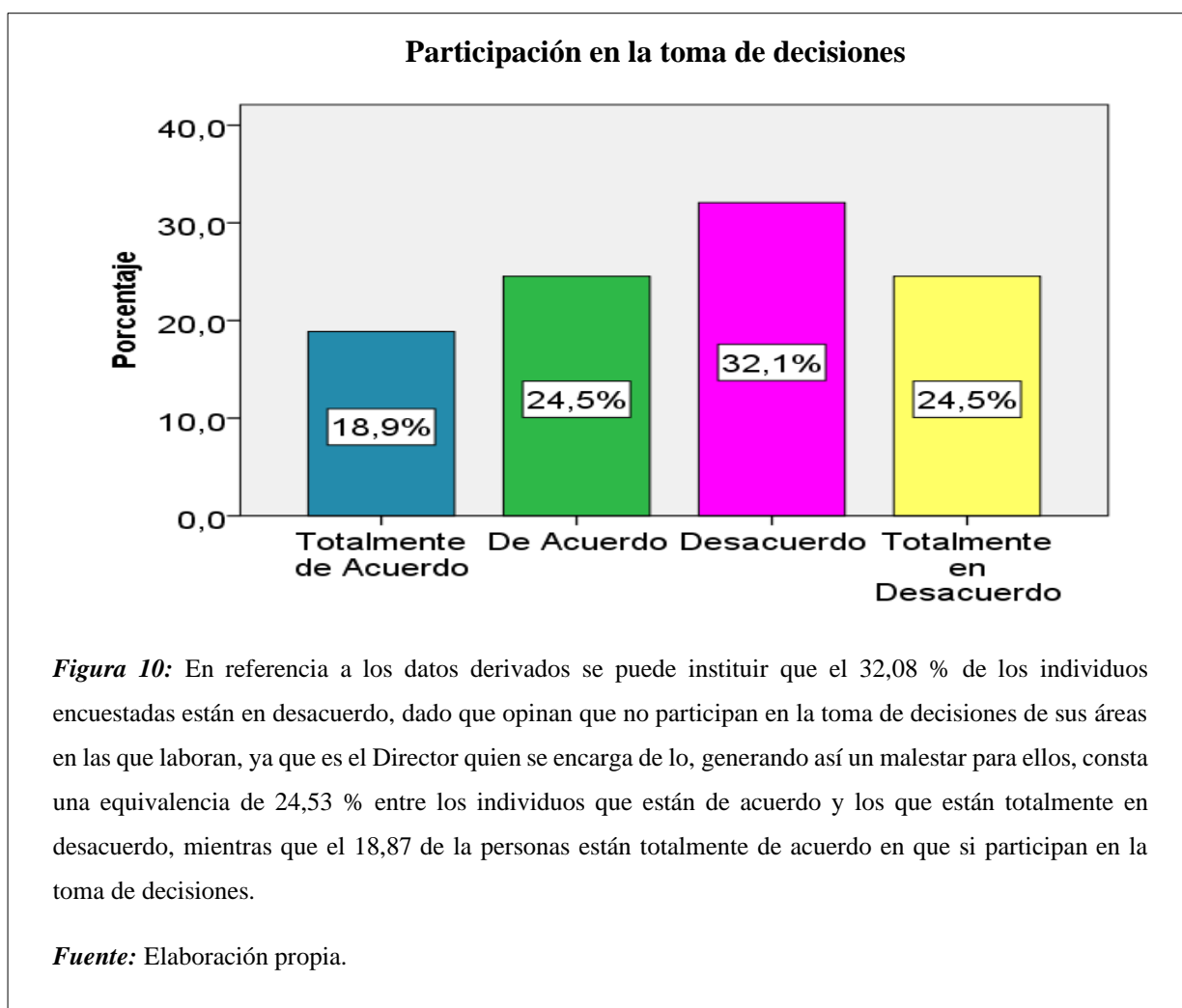


Tabla 17

Compromiso con los objetivos a cumplir.

| Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|-------------------|-------------------|
| Totalmente de acuerdo | 27 | 50,9 |
| De acuerdo | 14 | 26,4 |
| En desacuerdo | 12 | 22,6 |
| Total | 53 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia.

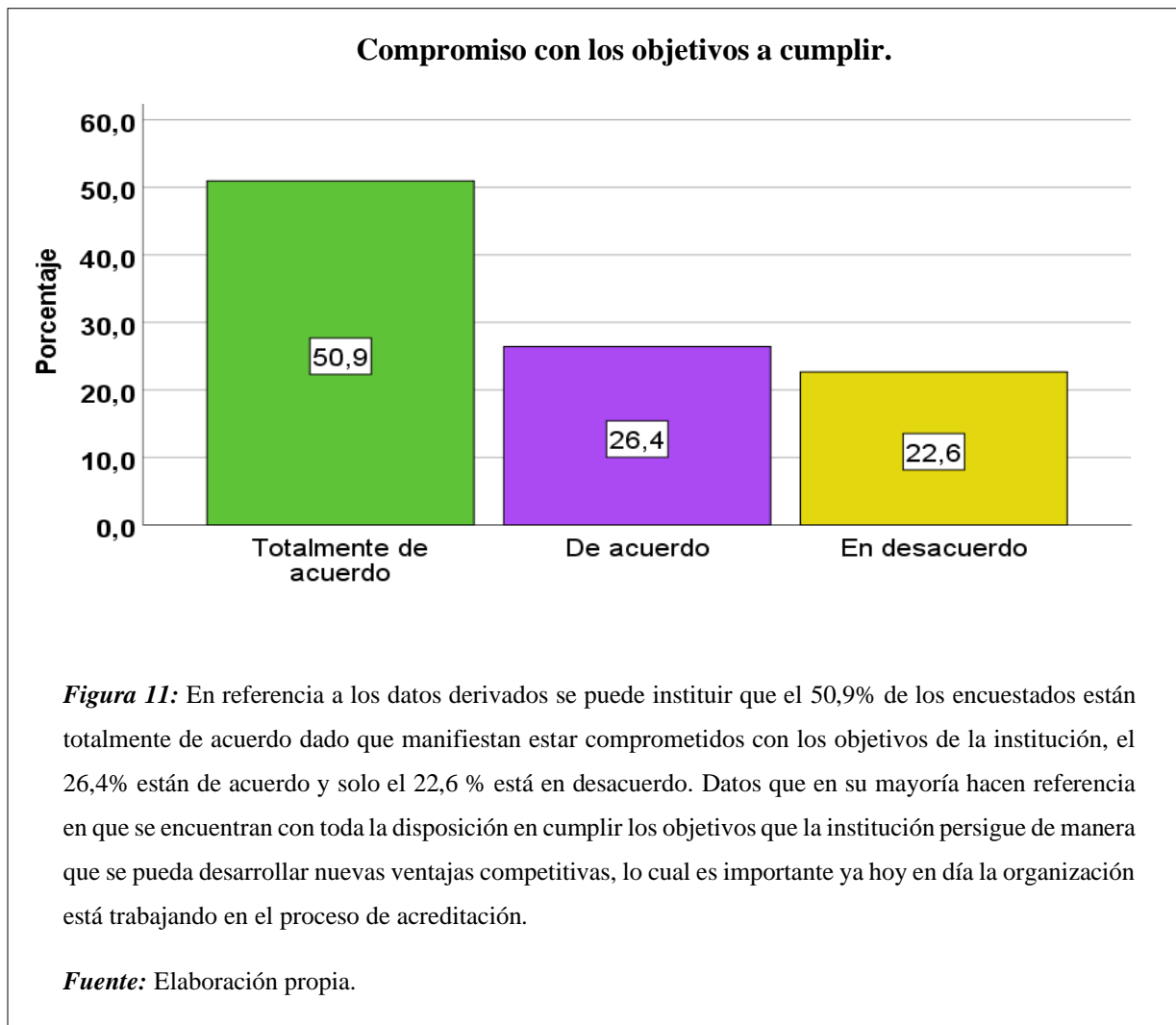


Tabla 18

Seguimiento al egresado

| Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|-------------------|-------------------|
| Totalmente de Acuerdo | 12 | 22,6 |
| De Acuerdo | 8 | 15,1 |
| Desacuerdo | 20 | 37,7 |
| Totalmente en Desacuerdo | 13 | 24,5 |
| Total | 53 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia.

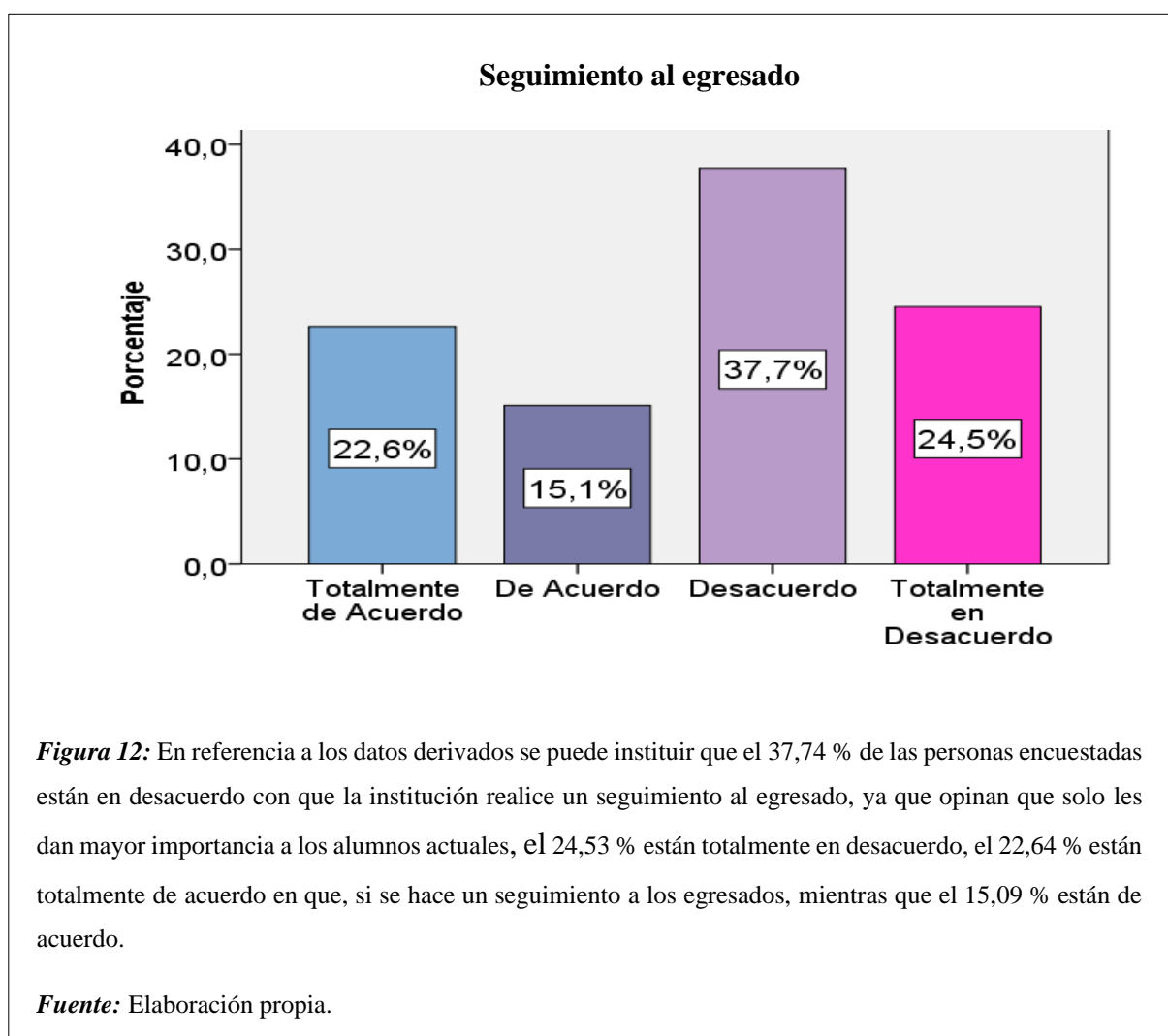


Tabla 19

Un trabajo eficiente depende de la comodidad del trabajador.

| Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|------------|
| Totalmente de acuerdo | 16 | 30,2 |
| De acuerdo | 19 | 35,8 |
| Indiferente | 4 | 7,5 |
| En desacuerdo | 10 | 18,9 |
| Totalmente en desacuerdo | 4 | 7,5 |
| Total | 53 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia

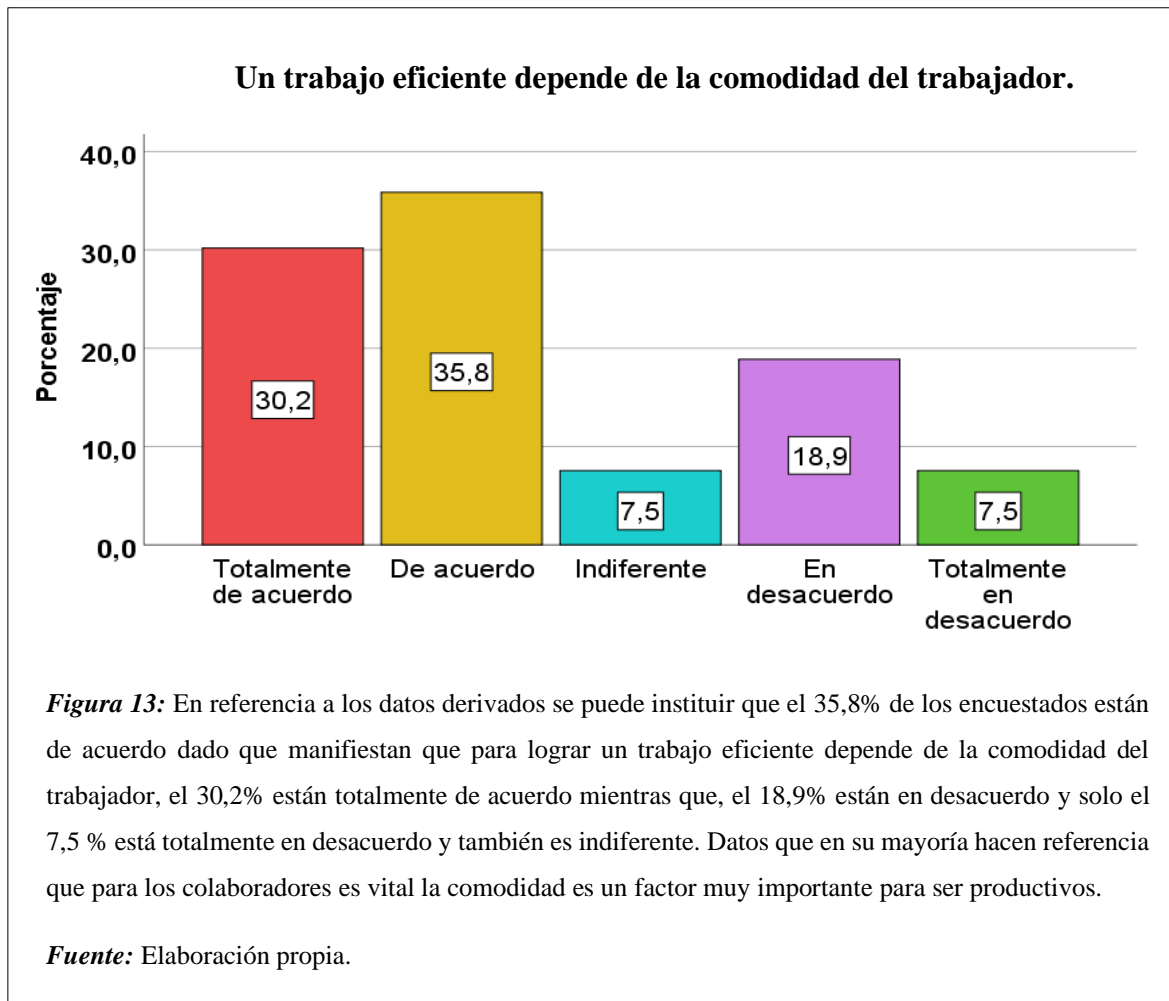


Tabla 20:

Posibles soluciones durante conflictos en la institución

| Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|------------|
| Totalmente de Acuerdo | 10 | 18,9 |
| De Acuerdo | 13 | 24,5 |
| Desacuerdo | 16 | 30,2 |
| Totalmente en Desacuerdo | 14 | 26,4 |
| Total | 53 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia.

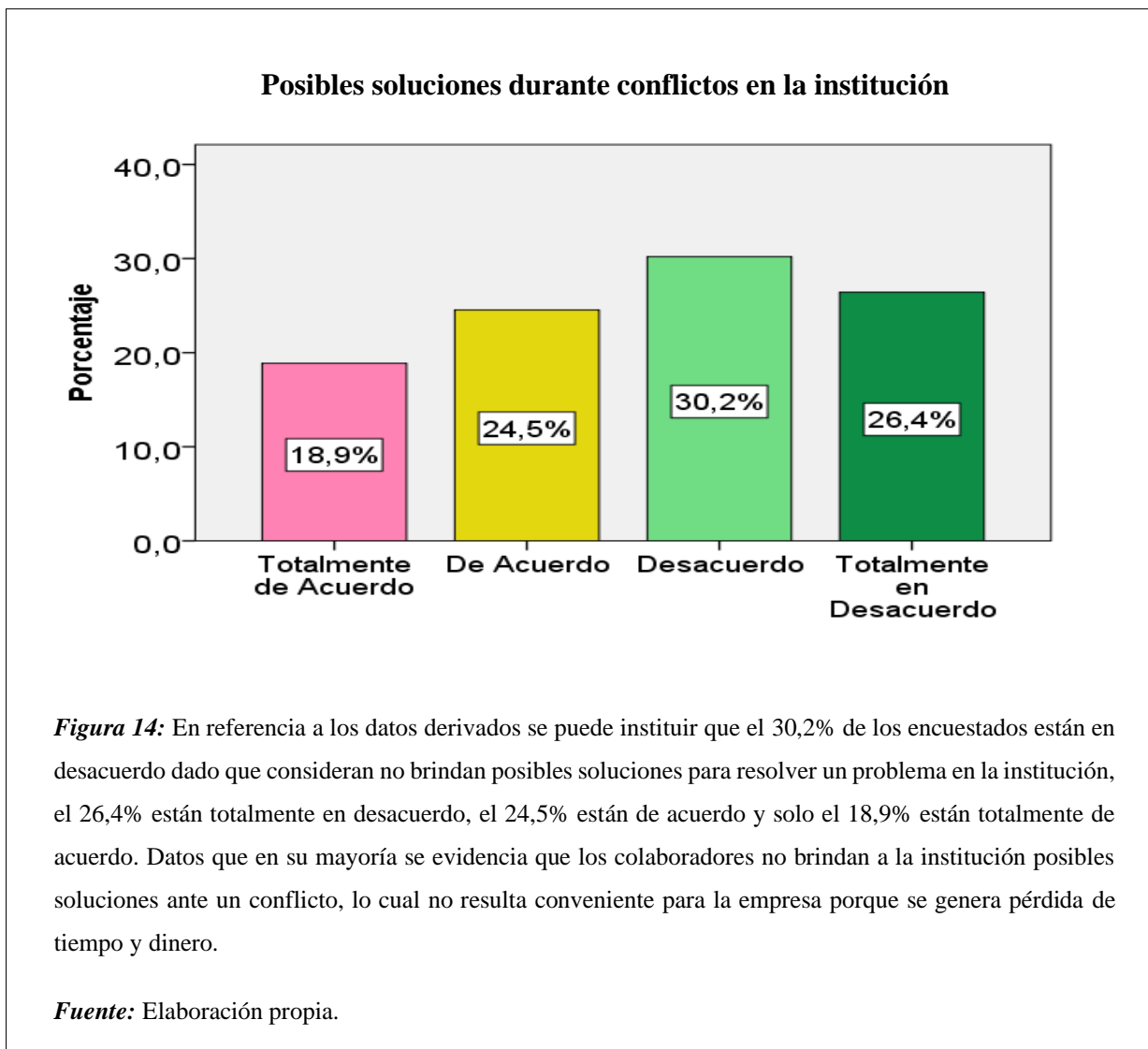


Tabla 21

Ante un conflicto laboral, Ud. brinda alternativas de solución.

| Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|-------------------|-------------------|
| Totalmente de acuerdo | 20 | 37,7 |
| De acuerdo | 26 | 49,1 |
| Indiferente | 5 | 9,4 |
| En desacuerdo | 2 | 3,8 |
| Total | 53 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia.

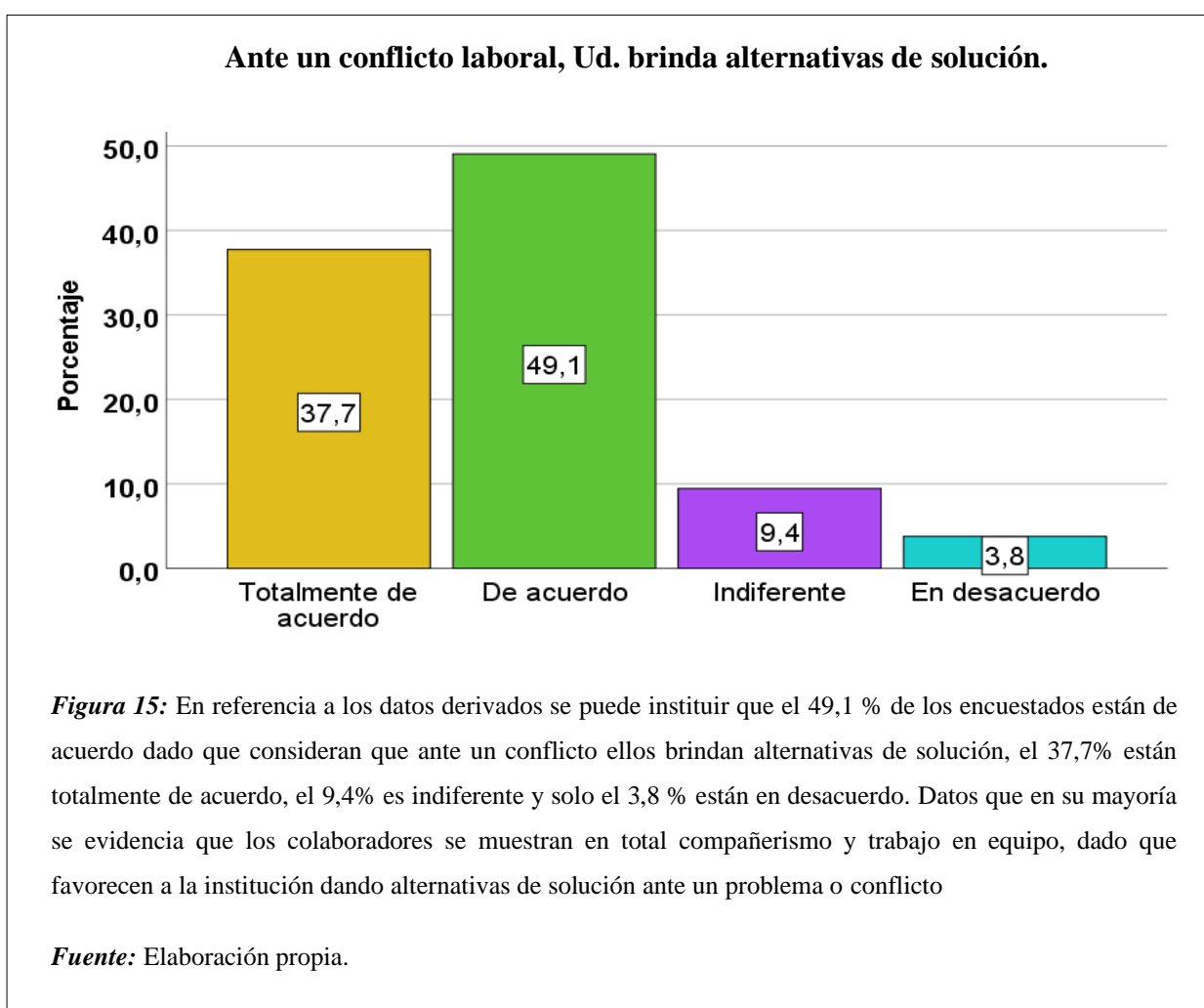


Tabla 22

Al originarse un conflicto los colaboradores llegan a un acuerdo mutuo.

| Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|-------------------|-------------------|
| Totalmente de Acuerdo | 8 | 15,1 |
| De Acuerdo | 17 | 32,1 |
| Indiferente | 6 | 11,3 |
| Desacuerdo | 18 | 34,0 |
| Totalmente en Desacuerdo | 4 | 7,5 |
| Total | 53 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia.

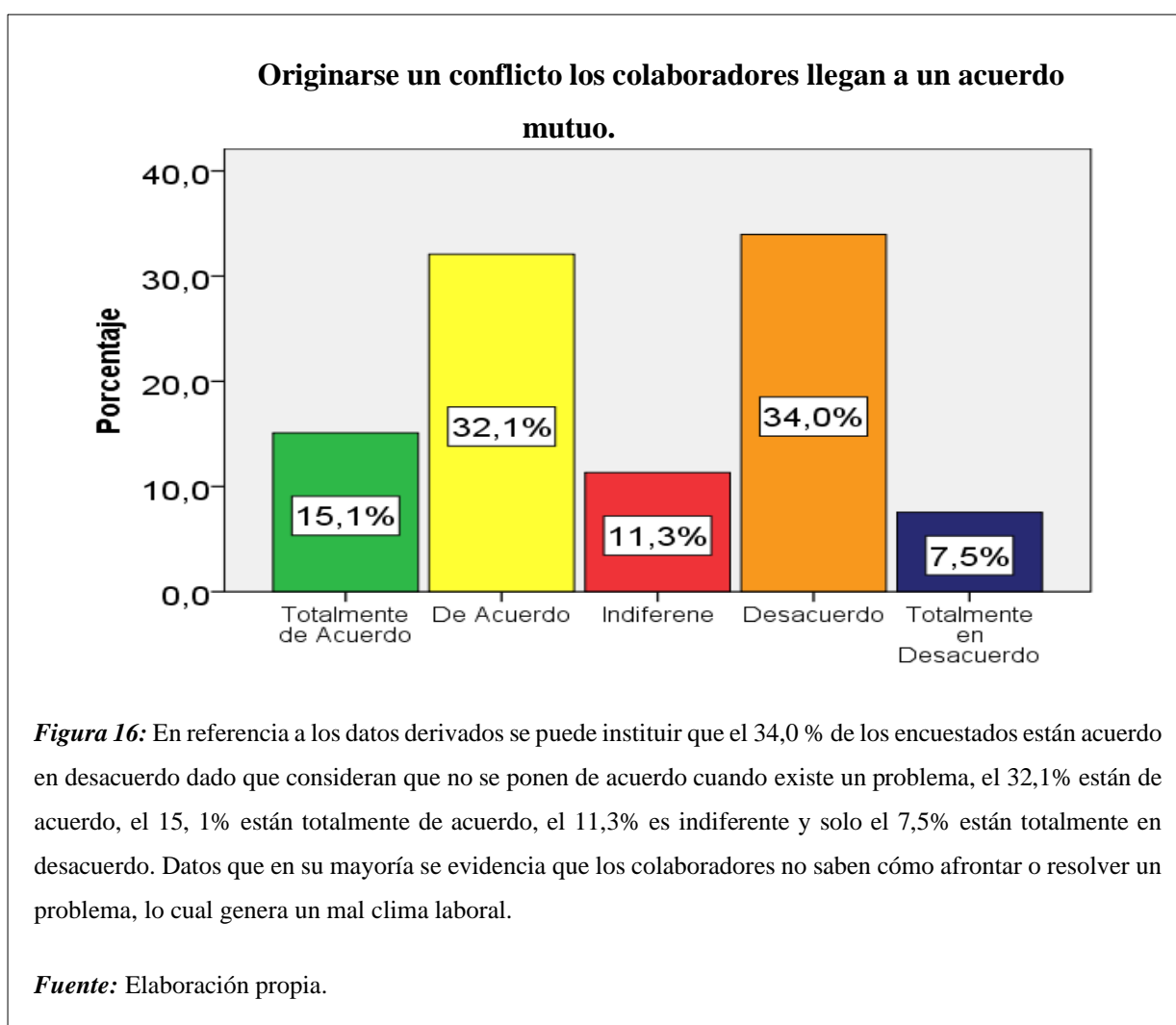


Tabla 23

Para mejorar el trabajo en equipo es importante una buena comunicación.

| Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|------------|
| Totalmente de acuerdo | 17 | 32,1 |
| De acuerdo | 24 | 45,3 |
| En desacuerdo | 7 | 13,2 |
| Totalmente en desacuerdo | 5 | 9,4 |
| Total | 53 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia

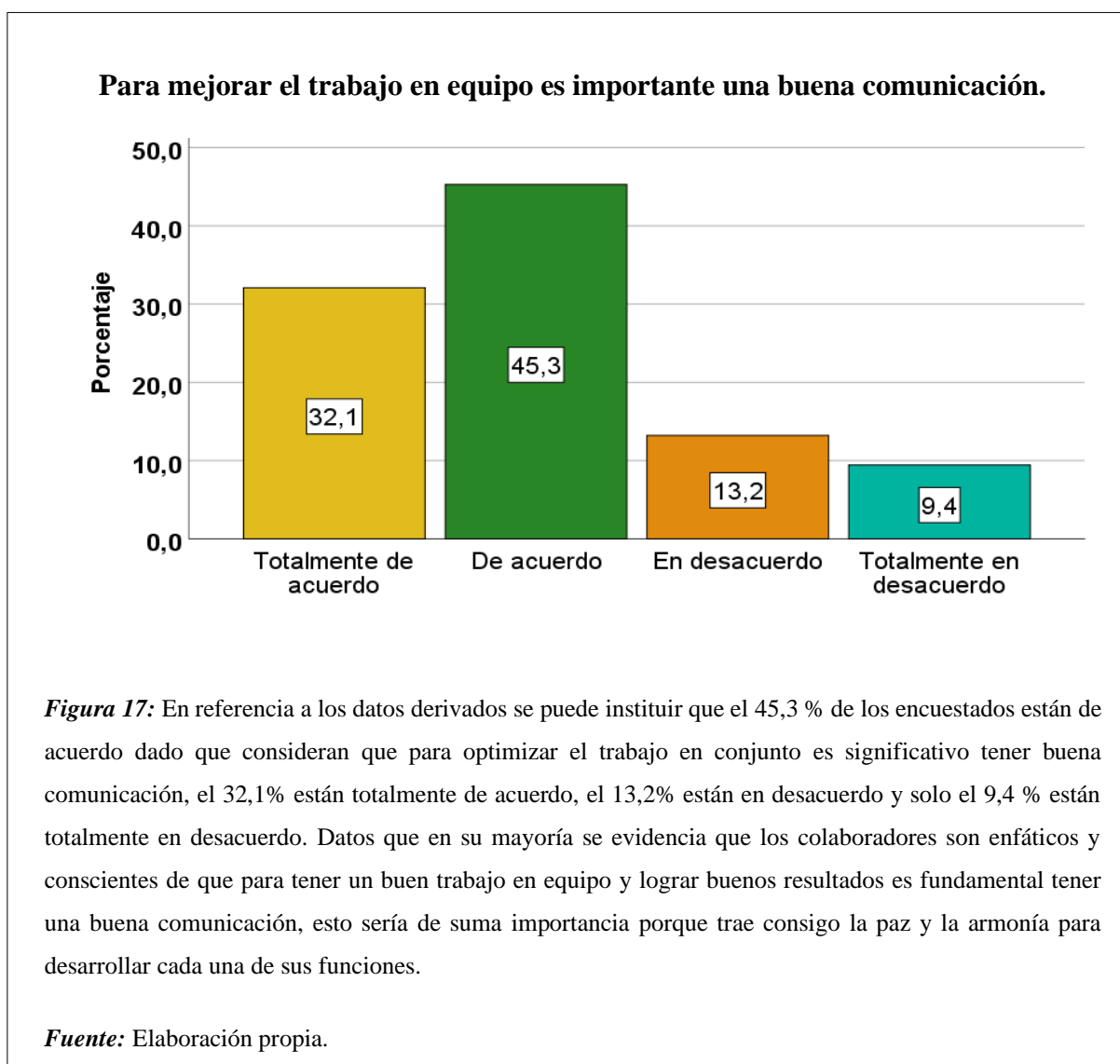


Tabla 24

Actividades como estrategia para mejorar el trabajo en equipo

| Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|-------------------|-------------------|
| Totalmente de Acuerdo | 11 | 20,8 |
| De Acuerdo | 14 | 26,4 |
| Desacuerdo | 18 | 34,0 |
| Totalmente en Desacuerdo | 10 | 18,9 |
| Total | 53 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia.

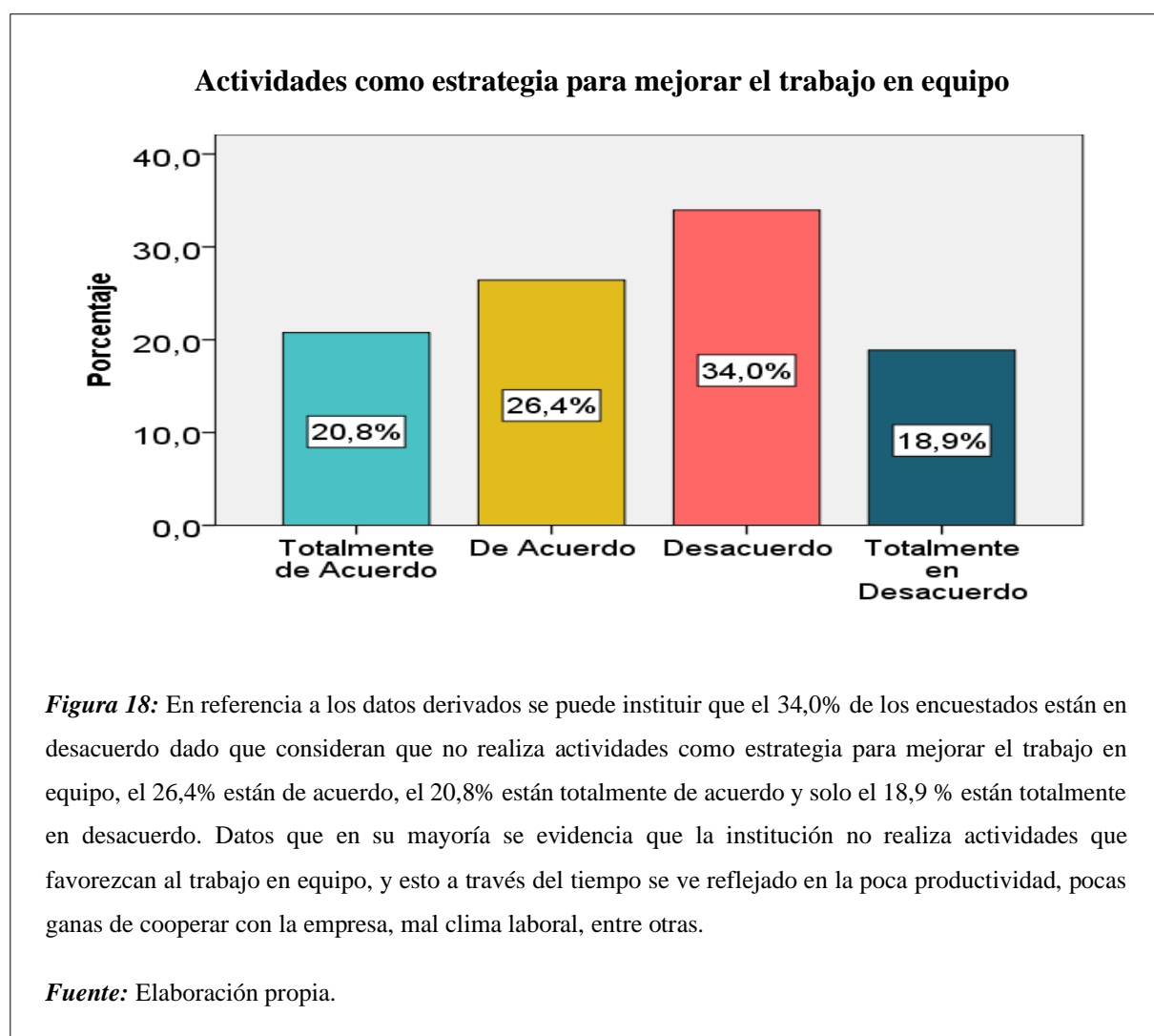


Tabla 25

Siente estar motivado por parte de su jefe inmediato

| Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|------------|
| Totalmente de acuerdo | 9 | 17,0 |
| De acuerdo | 12 | 22,6 |
| En desacuerdo | 20 | 37,7 |
| Totalmente en desacuerdo | 12 | 22,6 |
| Total | 53 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia.

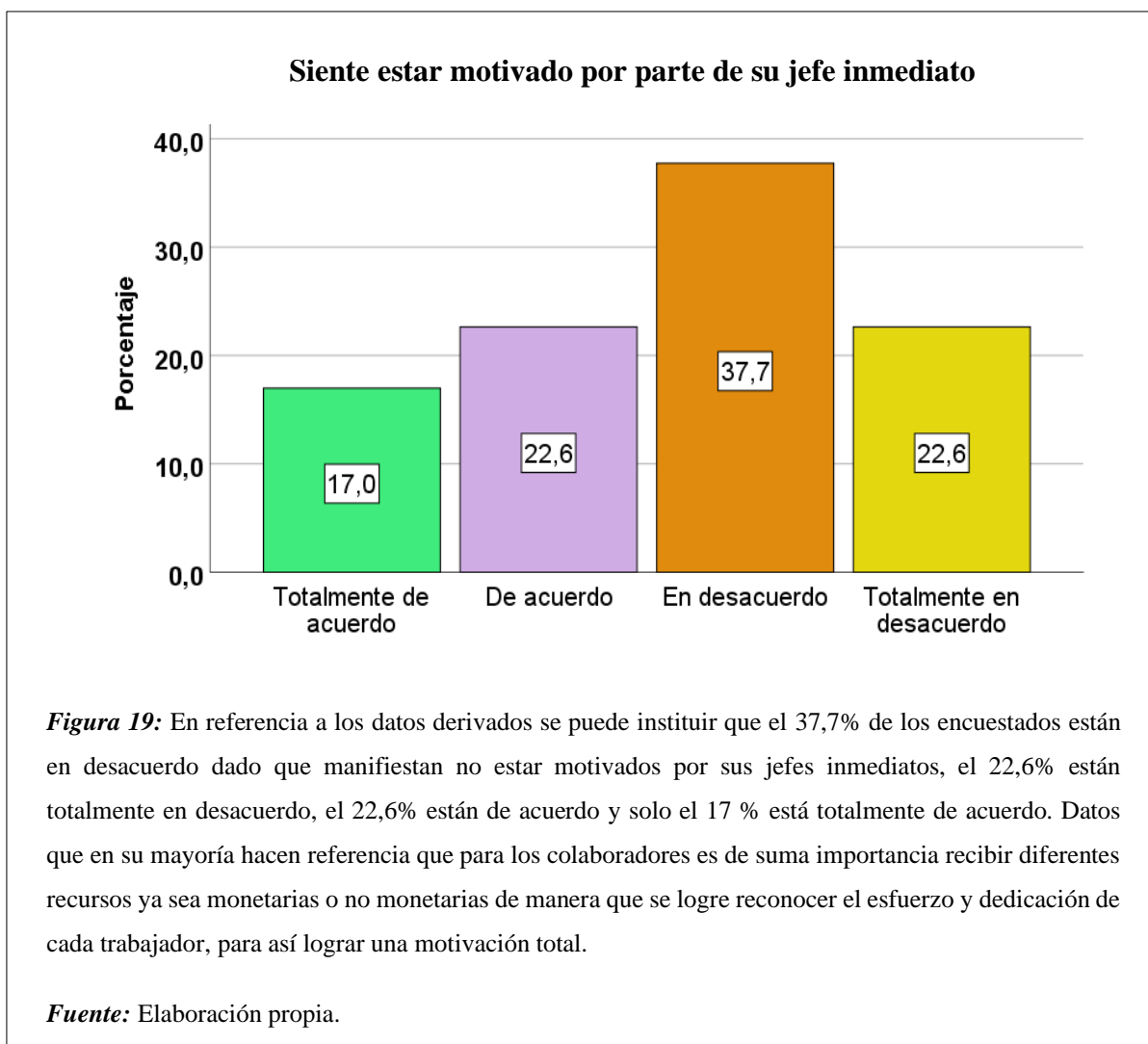


Tabla 26

Existe buena integración entre colaboradores en su centro de trabajo.

| Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|-------------------|-------------------|
| Totalmente de acuerdo | 12 | 22,6 |
| De acuerdo | 15 | 28,3 |
| Indiferente | 3 | 5,7 |
| En desacuerdo | 5 | 9,4 |
| Totalmente en desacuerdo | 18 | 34,0 |
| Total | 53 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia.

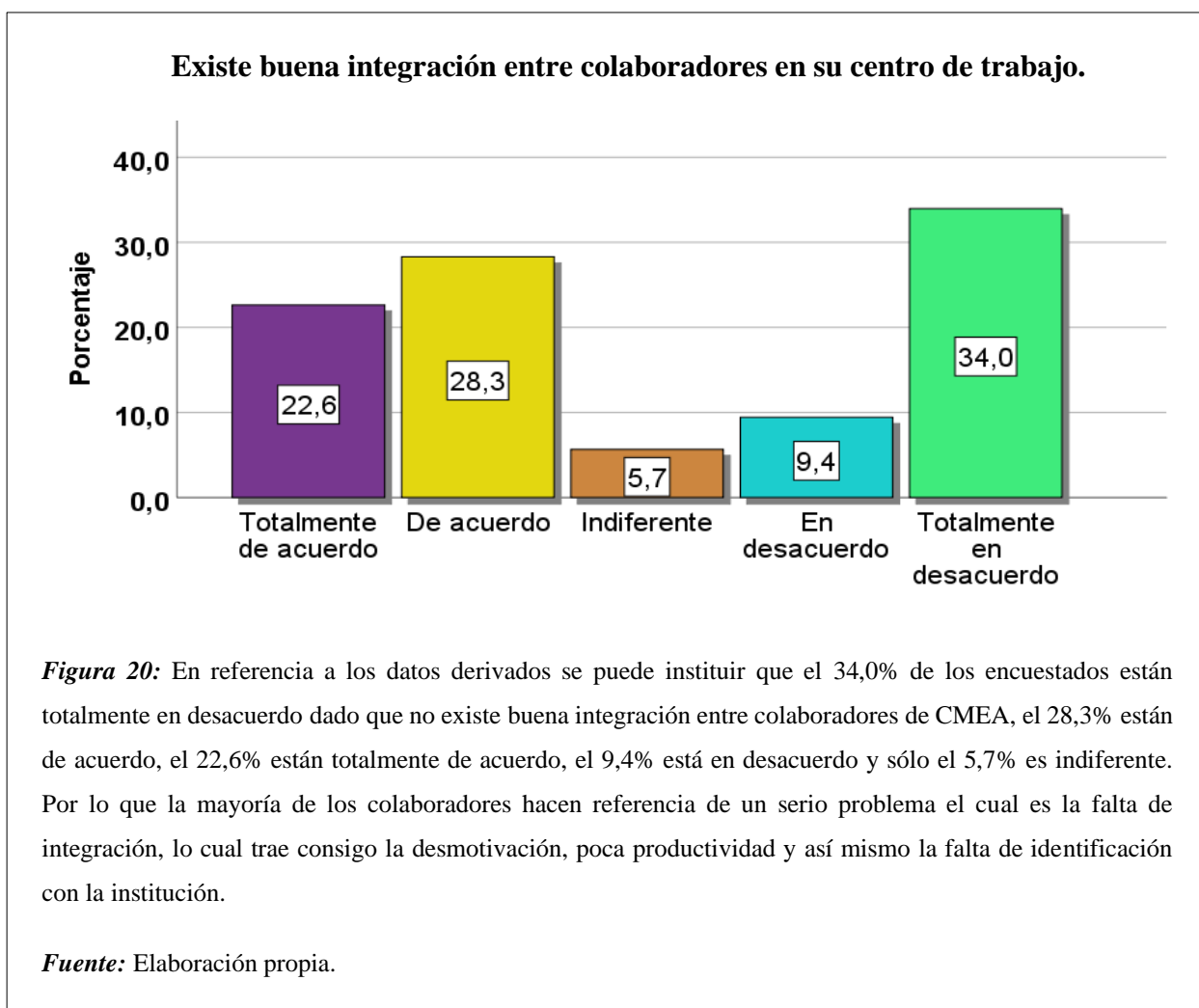


Tabla 27

Los roles de trabajo deben desarrollarse de manera grupal.

| Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|------------|
| Totalmente de acuerdo | 19 | 35,8 |
| De acuerdo | 23 | 43,4 |
| Indiferente | 4 | 7,5 |
| Totalmente en desacuerdo | 7 | 13,2 |
| Total | 53 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia.

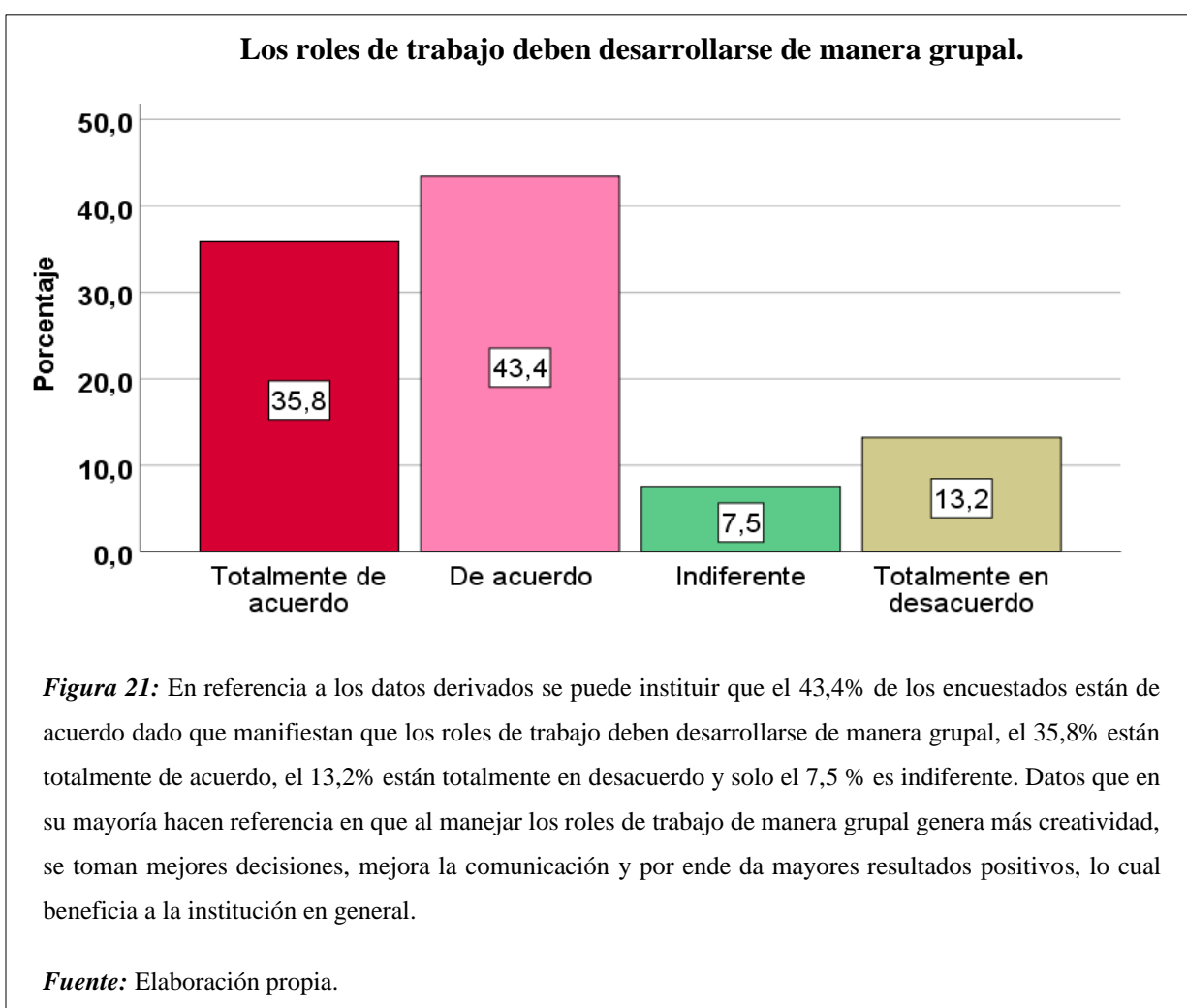
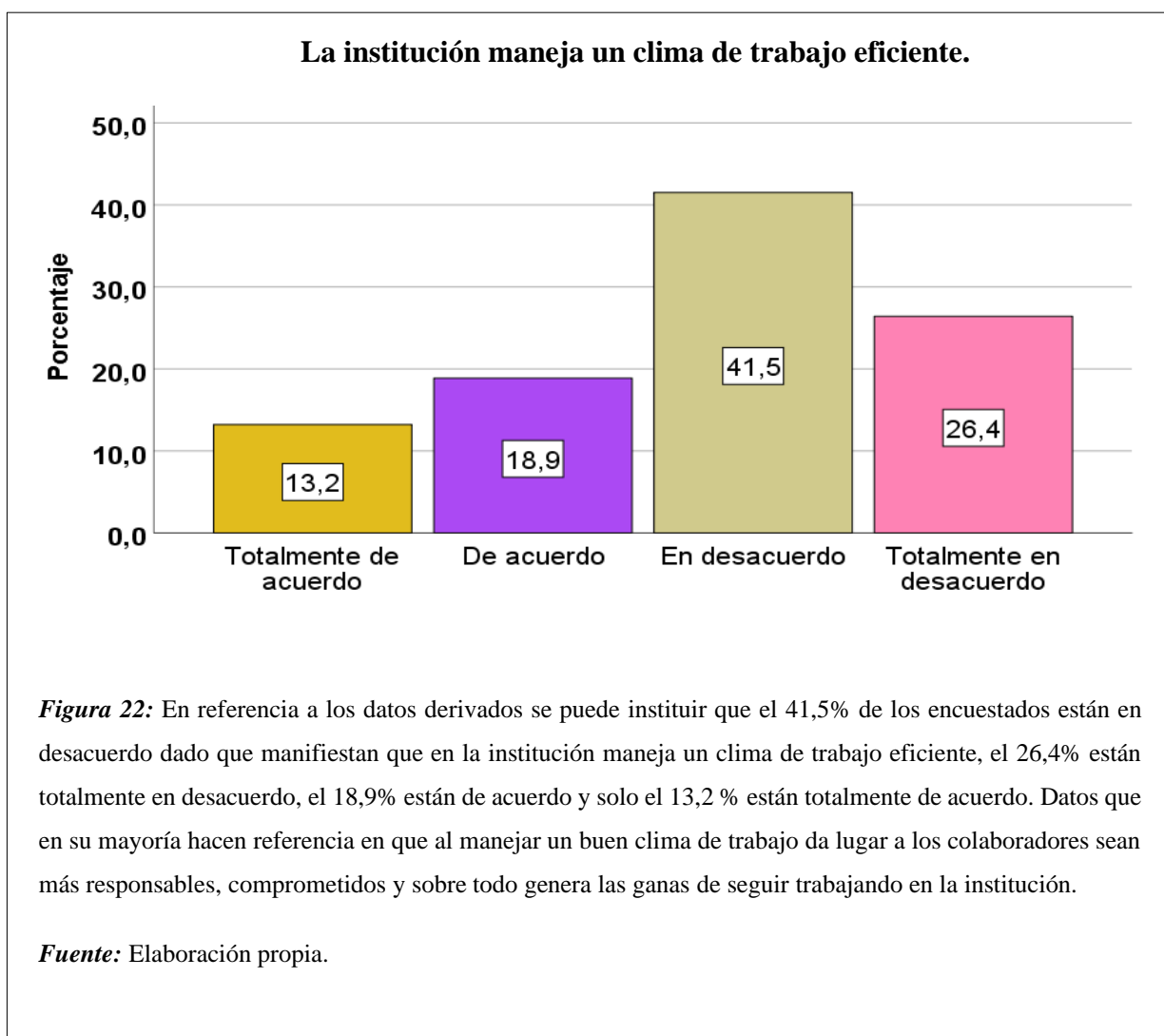


Tabla 28

La institución maneja un clima de trabajo eficiente.

| Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|------------|
| Totalmente de acuerdo | 7 | 13,2 |
| De acuerdo | 10 | 18,9 |
| En desacuerdo | 22 | 41,5 |
| Totalmente en desacuerdo | 14 | 26,4 |
| Total | 53 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia.



POST-TEST

Tabla 29

Las Actividades desarrolladas permitirán mejorar la gestión para adquirir nuevas tecnologías que les permita desarrollar las labores a los miembros.

| Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Totalmente de Acuerdo | 40 | 75,5 |
| De Acuerdo | 7 | 13,2 |
| Indiferente | 6 | 11,3 |
| Total | 53 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia.

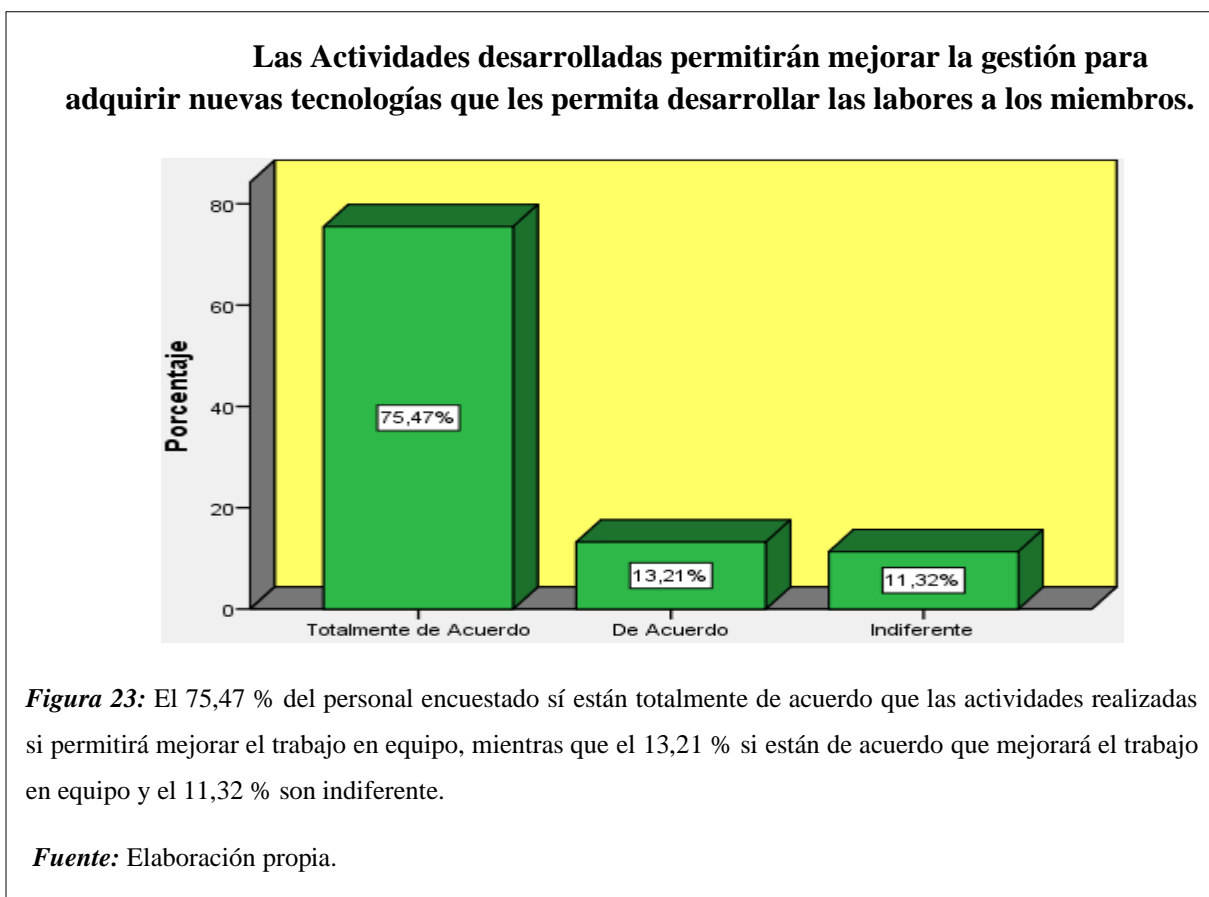


Tabla 30

Necesidad que todos los trabajadores de las distintas áreas conozcan la planificación estratégica de la empresa.

| Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|-------------------|-------------------|
| Totalmente de Acuerdo | 41 | 77,4 |
| De Acuerdo | 4 | 7,5 |
| Indiferente | 2 | 3,8 |
| En Desacuerdo | 6 | 11,3 |
| Total | 53 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia.

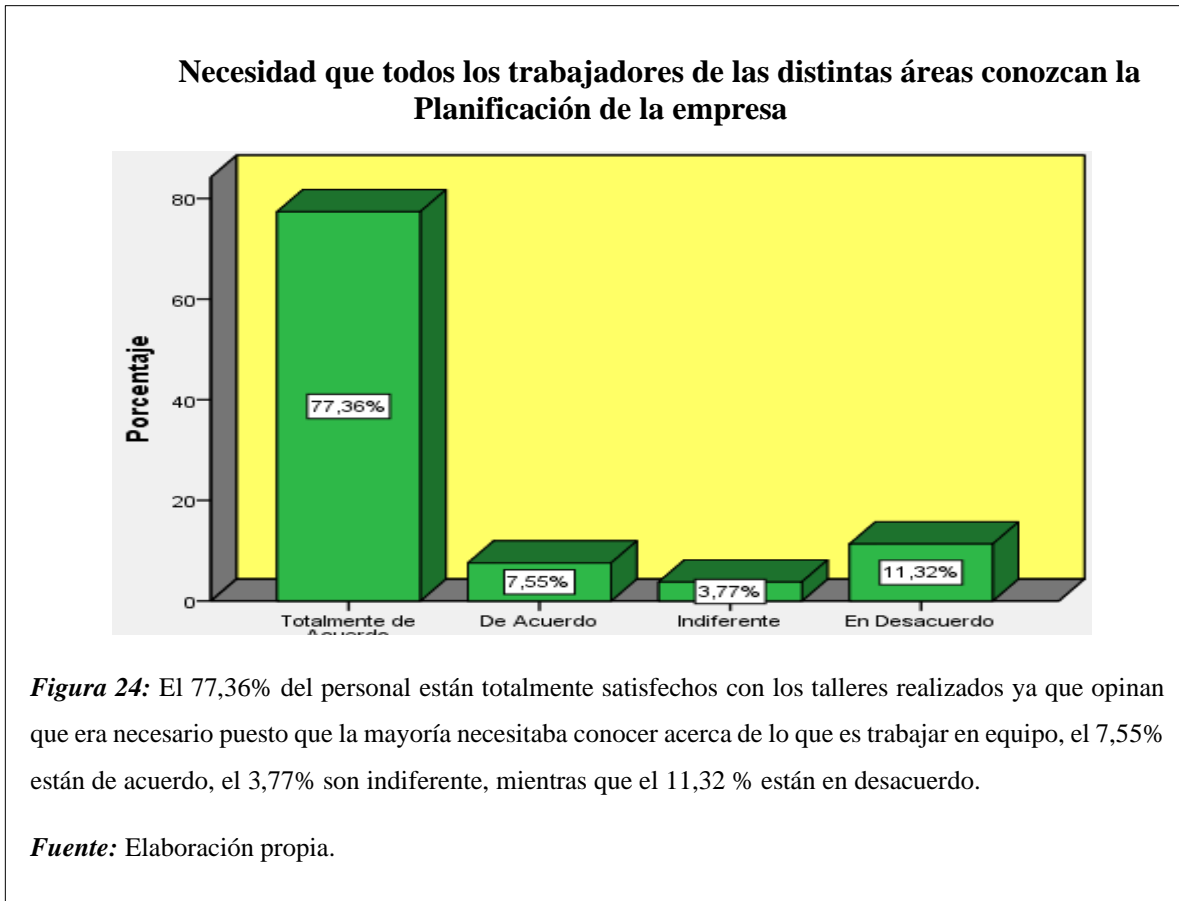


Tabla 31

Disposición a colaborar y brindar soluciones para resolver conflictos y mejorar el trabajo en equipo en la Institución

| Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Totalmente de Acuerdo | 50 | 94,3 |
| De Acuerdo | 3 | 5,7 |
| Total | 53 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia.

Disposición a colaborar y brindar soluciones para resolver conflictos y mejorar el trabajo en equipo en la Institución

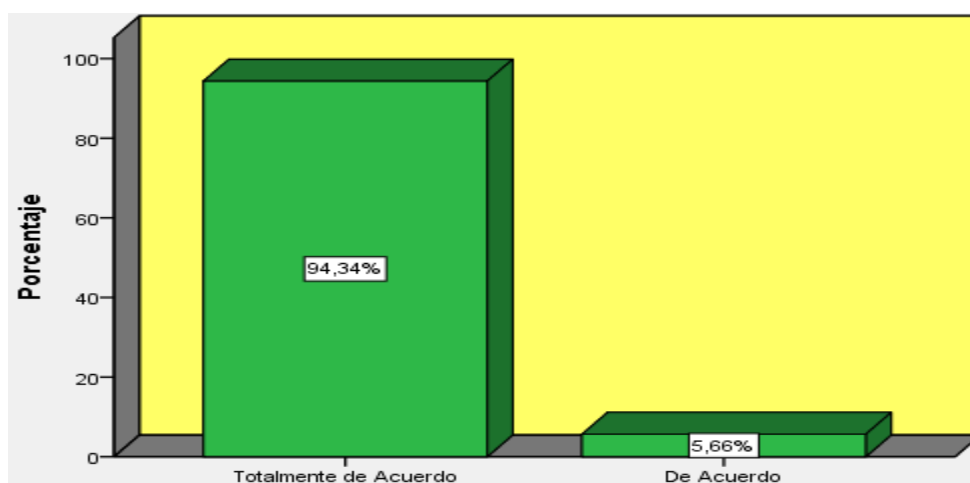


Figura 25: El 94,34% del personal encuestado si están totalmente de acuerdo y están dispuestos a colaborar para mejorar el trabajo en equipo ya que consideran que lo primordial es comprometerse con el grupo, el 5,66% están de acuerdo.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 32

Acuerdo para que se programen nuevas actividades para motivar el trabajo en equipo

| Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|-------------------|-------------------|
| Totalmente de Acuerdo | 36 | 67,9 |
| De Acuerdo | 9 | 17,0 |
| Indiferente | 8 | 15,1 |
| Total | 53 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia.

Acuerdo para que se programen nuevas actividades para motivar el trabajo en equipo

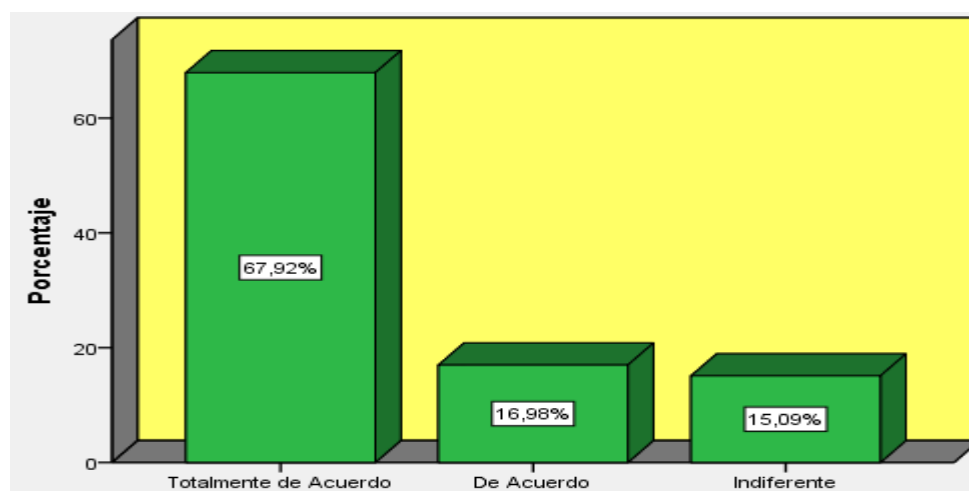


Figura 26: El 67,92% del personal encuestado están totalmente de acuerdo que ahora en adelante la administración del trabajo debe ser tomado en cuenta por todo el equipo ya que consideran que es importante que todos los miembros participen para que puedan lograr los objetivos encomendados por la institución, el 16,98% están de acuerdo, mientras que el 15,09% son indiferente.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 33

Considera que es más fácil lograr un objetivo si se trabaja en conjunto

| Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|-------------------|-------------------|
| Totalmente de Acuerdo | 35 | 66,0 |
| De Acuerdo | 7 | 13,2 |
| Indiferente | 1 | 1,9 |
| En Desacuerdo | 10 | 18,9 |
| Total | 53 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia.

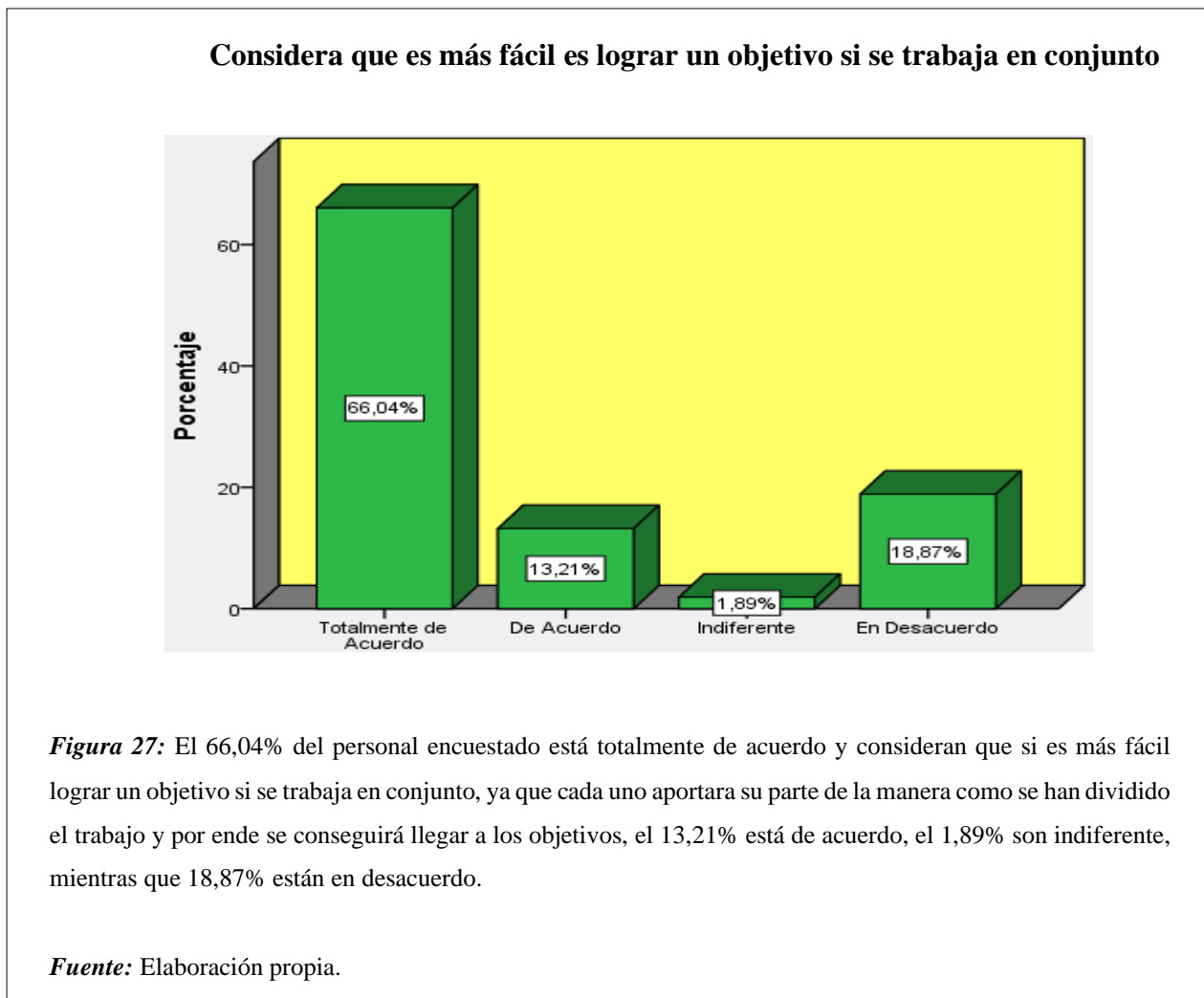


Tabla 34

Socialización con los miembros del equipo facilita los resultados

| Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|-------------------|-------------------|
| Totalmente de Acuerdo | 32 | 60,4 |
| De Acuerdo | 10 | 18,9 |
| Indiferente | 11 | 20,8 |
| Total | 53 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia.

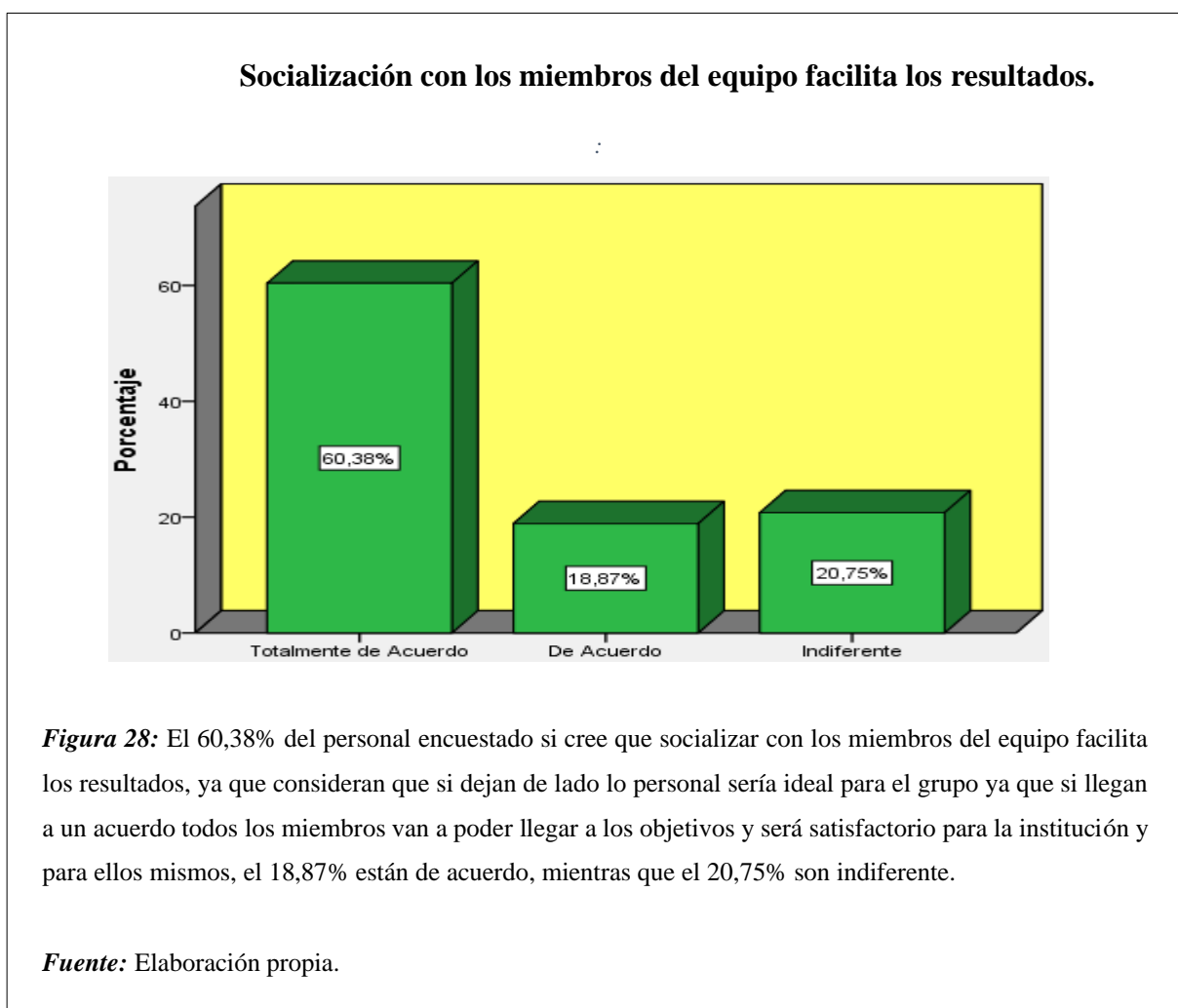


Tabla 35

Las actividades realizadas permitirán mejorar el trabajo en equipo en la institución

| Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|-------------------|-------------------|
| Totalmente de Acuerdo | 48 | 90,6 |
| De Acuerdo | 5 | 9,4 |
| Total | 53 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia.

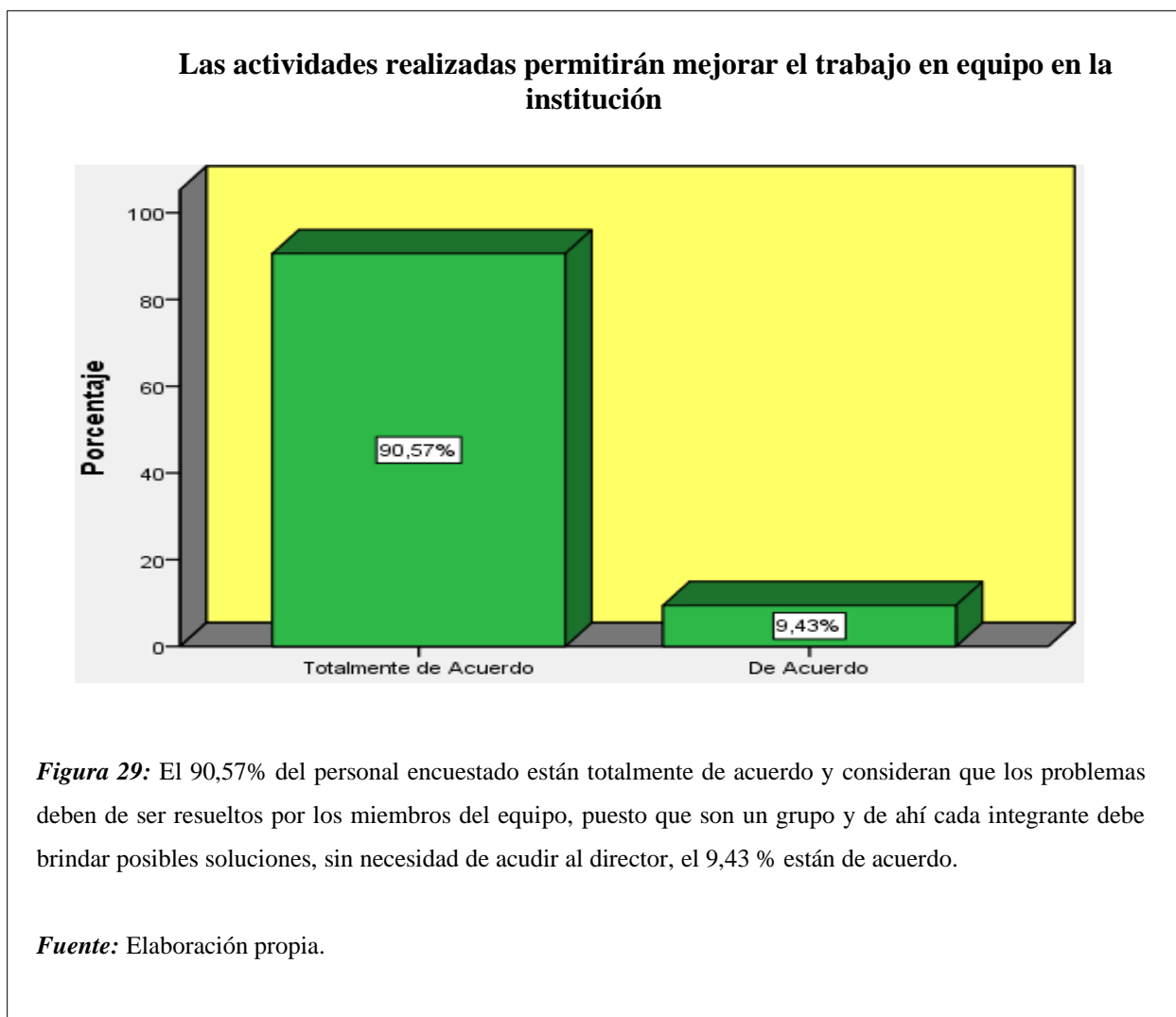


Tabla 36

La Sinergia como estrategia para el trabajo en equipo

| Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Totalmente de Acuerdo | 42 | 79,2 |
| De Acuerdo | 11 | 20,8 |
| Total | 53 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia.

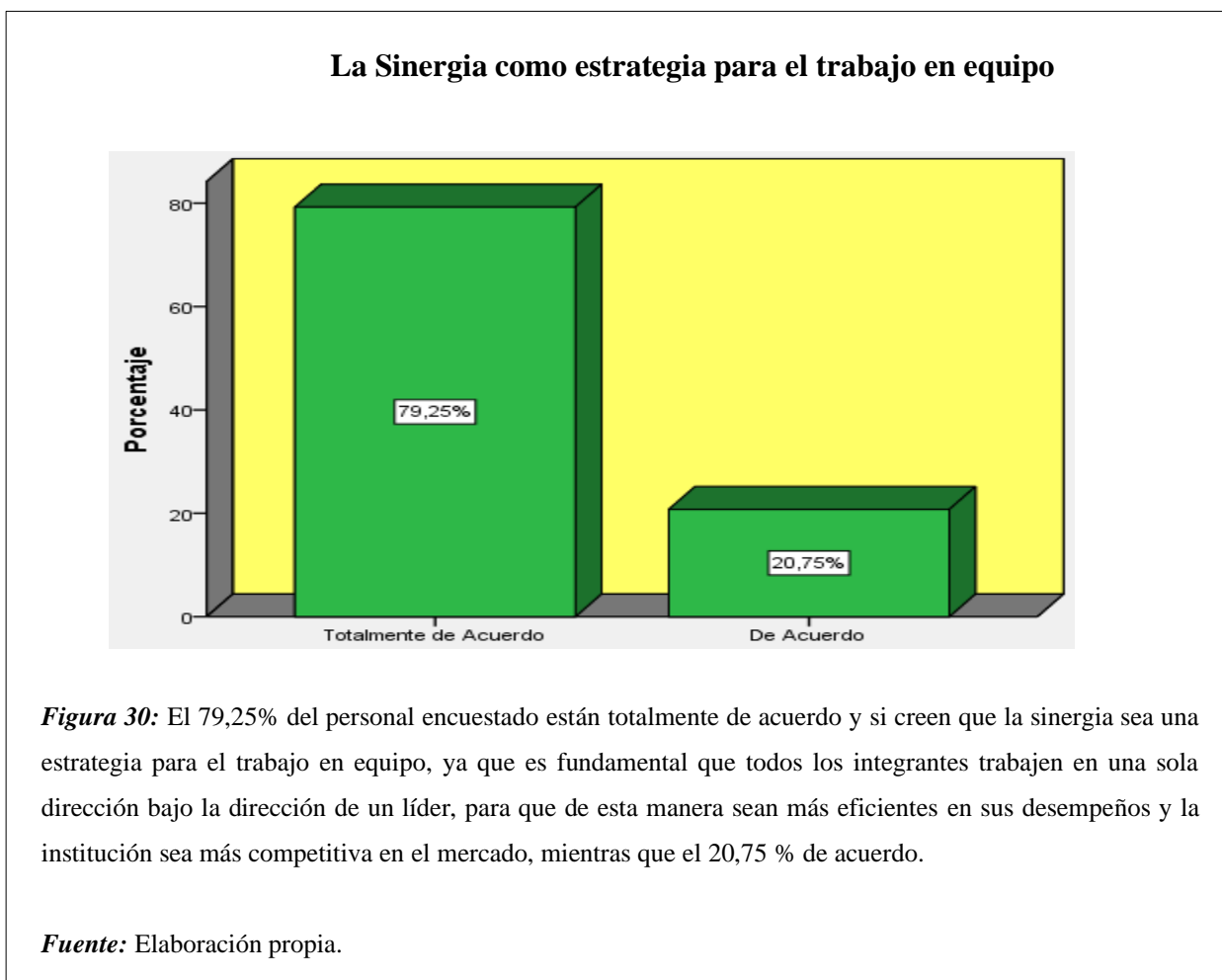


Tabla 37

La administración del trabajo debe ser tomado en cuenta por todo el equipo

| Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|-------------------|-------------------|
| Totalmente de Acuerdo | 35 | 66,0 |
| De Acuerdo | 10 | 18,9 |
| En Desacuerdo | 8 | 15,1 |
| Total | 53 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia.

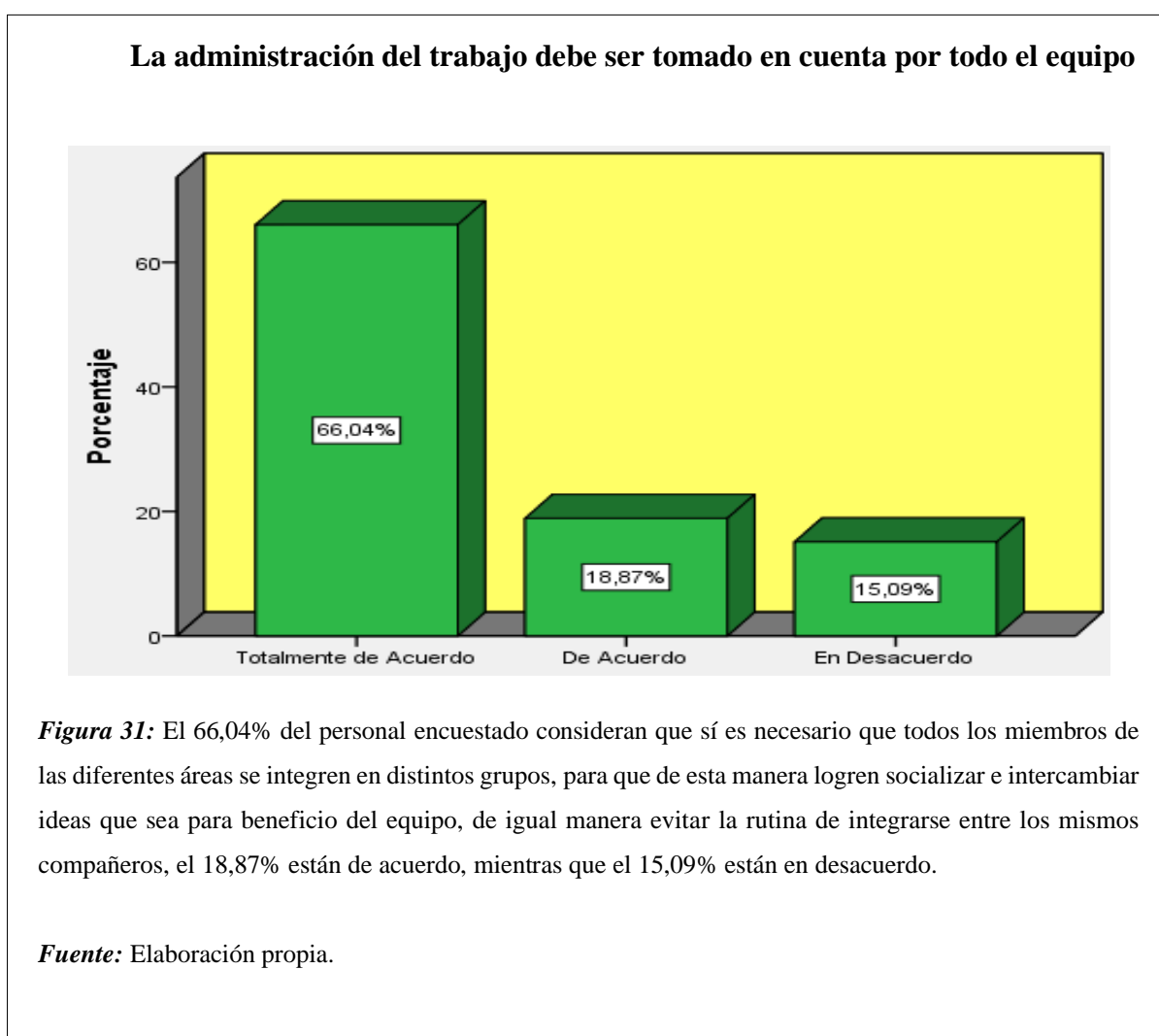
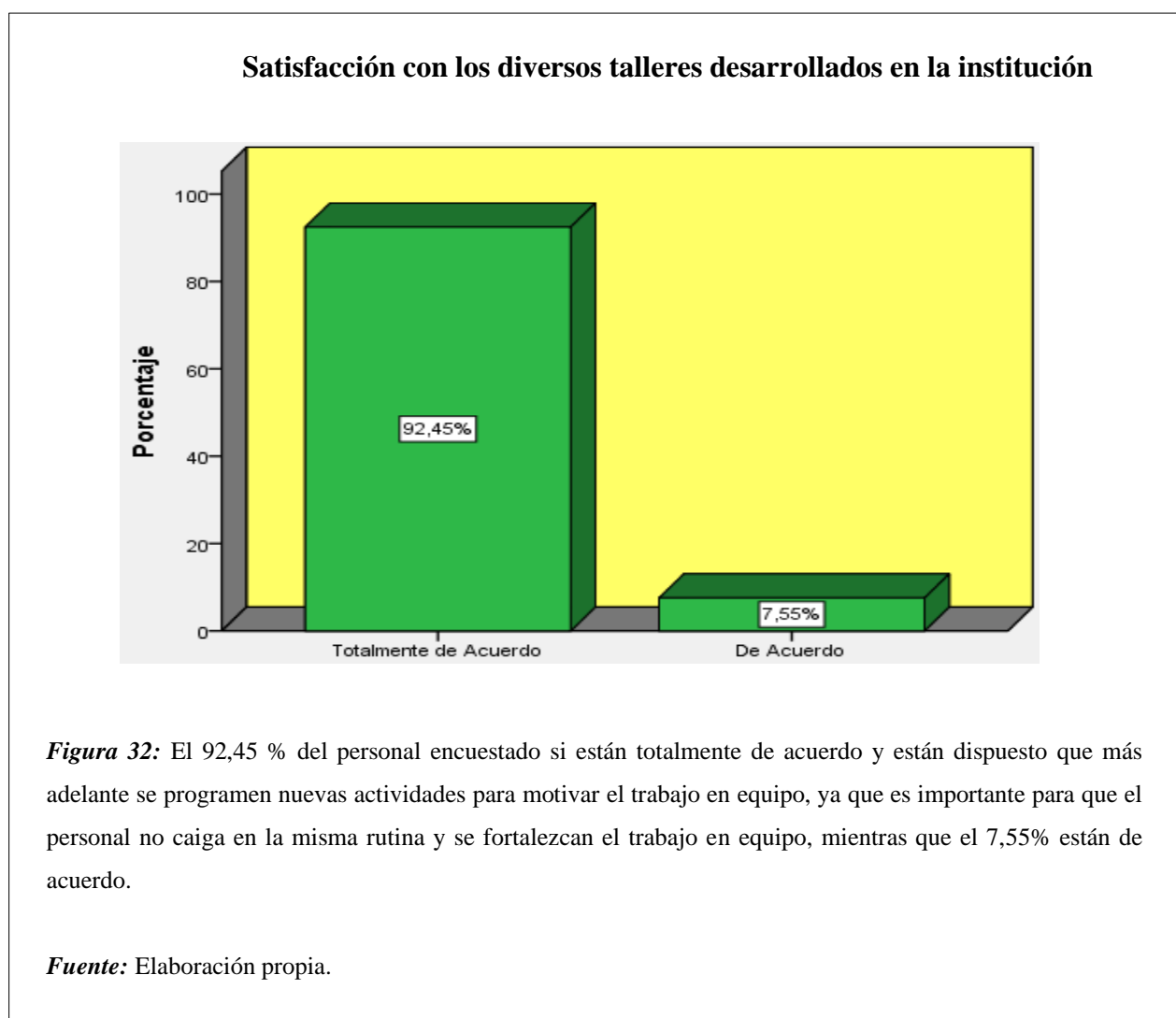


Tabla 38

Satisfacción con los diversos talleres desarrollados en la institución

| Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|-------------------|-------------------|
| Totalmente de Acuerdo | 49 | 92,5 |
| De Acuerdo | 4 | 7,5 |
| Total | 53 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia.



3.2. Discusión de resultados

3.2.1 Discusión de resultados del Pre-Test

La investigación tiene como objetivo Aplicar estrategias de liderazgo democrático para mejorar el trabajo en equipo en el Colegio Militar Elías Aguirre – Chiclayo 2019.

En el actual informe de indagación, en lo concerniente a la dimensión comunicación con su indicador información, se tuvo como consecuencia que el 45,03 % de las personas encuestadas están en desacuerdo, consideran que la institución no cuenta con la tecnología adecuada para realizar intercambio de informaciones con otras organizaciones, lo que genera atraso en las actividades que llevan a cabo o que planean desarrollar, de igual manera es una desventaja que posee frente a las demás instituciones, estos resultados coinciden con la investigación de Soto (2017) en la que concluye que es necesario que la municipalidad solicite apoyo al gobierno para implementar la tecnología adecuada ya que la información es necesaria para satisfacer las necesidades de la comunidad, también es importante que se refuerce el área de recursos humanos mediante talleres, capacitaciones en donde también participen el alcalde y todos los trabajadores por expertos, que permitan crear equipos de líderes en cada área y puedan realizar sus funciones de manera eficiente.

En la dimensión Ejecución , con su indicador planificación, se obtuvo como resultado que el 34,00 % de las personas encuestadas están totalmente en desacuerdo, consideran que no conocen el planeamiento estratégico de la entidad ya que no lo toman mayor interés y solo lo dejan que lo realicen los directivo, estos resultados coinciden con la investigación de Ramírez (2015) el cual concluye que Es importante que la dirección logre establecer parámetros que permitan concientizar la importancia del trabajo en equipo y el desarrollo del liderazgo para que puedan llevar a cabo una buena planificación en las área, con la finalidad de que logren el éxito tanto personal como para alcanzar los objetivos de la entidad.

En referencia a la dimensión Regulación con su indicador resolución de conflictos, se obtuvo como resultado que el 45,3% de las personas encuestadas están

de acuerdo dado que consideran que para mejorar el trabajo en equipo es importante tener buena comunicación esto sería de suma importancia porque trae consigo la paz y la armonía para desarrollar cada una de sus funciones, estos resultados coinciden con la teoría de Sánchez (2014) la cuál manifiesta que el valor de conflictos es un acumulado de técnicas y habilidades que se sitúan en práctica para investigar la mejor solución, no violenta, a un conflicto, problema o malentendido que existe entre dos o más personas e, incluso, personal.

En lo relacionado a la dimensión Regulación con su indicador mejora, se obtuvo como resultado que el 33,96 % de las personas encuestadas están en desacuerdo, pues consideran que la institución no realiza ninguna clase de actividad para motivar y fortalecer el trabajo en equipo lo que ocasiona que los trabajadores se sientan desmotivados y que persista la mala interrelación personal, generando un mal clima laboral, estos resultados coinciden con la teoría de Sánchez (2014) la cual manifiesta que la Mejora es un proceso que pretende mejorar los productos, servicios y procesos de una organización mediante una actitud general.

El cuestionario llevado a cabo ha sido preparado para las peculiaridades de la Institución Pública Militar Elías Aguirre y luego se validó por tres expertos de la USS con una calificación del 100 % y por último se realizó una prueba piloto en la cual se calcula la confiabilidad con una alfa de Crombach de 0.793.

En conclusión, se afirma que se tiene la evidencia suficiente para indicar que existe correlación entre las variables Estrategias de Liderazgo Democrático y Trabajo en equipo; de tal manera que, si se desarrolla el Liderazgo Democrático, se logrará mejorar el trabajo en equipo de la institución. Para ello se tiene que aplicar estrategias de Liderazgo Democrático y desarrollarlo con todos los colaboradores de la empresa.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se recomendaría que la empresa optimice sus puntos débiles hallados en la investigación como es el caso del trabajo en equipo, puesto que es importante para lograr los objetivos de la organización.

3.2.2. Discusión de resultados del Post Test

De acuerdo a los resultados obtenidos de la aplicación del post test para conocer si la implementación de las estrategias de liderazgo democrático ayudará a mejorar el trabajo en equipo en el colegio militar Elías Aguirre se obtuvo:

En lo relacionado a la dimensión comunicación con su indicador información, se obtuvo como resultado que el 75,47 % % del personal si están totalmente de acuerdo que con las actividades realizadas la institución ha tomado conciencia que debe de gestionar bien con las instituciones correspondientes para adquirir nuevas tecnologías que les permita desempeñar de manera eficiente a los trabajadores, estos resultados coinciden con la investigación de Soto (2017) en la que concluye que es necesario que la municipalidad solicite apoyo al gobierno para implementar la tecnología adecuada ya que la información es necesaria para satisfacer las necesidades de la comunidad.

En la dimensión Ejecución , con su indicador planificación, se obtuvo como resultado que el 77,36% del personal si están totalmente de acuerdo con que todos los miembros de las distintas áreas conozcan la planificación estratégica de la empresa, ya que consideran que es importante para que puedan direccionarse a la consecución de los objetivos, estos resultados coinciden con la investigación de Ramírez (2015) el cual concluye que Es importante que la dirección logre establecer parámetros que permitan concientizar la importancia del trabajo en equipo y el desarrollo del liderazgo para que puedan llevar a cabo una buena planificación en las área, con la finalidad de que logren el éxito tanto personal como para el logro de los objetivos de la empresa.

En lo relacionado a la dimensión Regulación con su indicador resolución de conflictos, se obtuvo como resultado que el 94,34% de los encuestados si están totalmente de acuerdo en brindar soluciones cuando se presenten conflictos y de igual manera dispuestos para mejorar el trabajo en equipo, estos resultados coinciden con la teoría de Sánchez (2014) la cuál manifiesta que la resolución de conflictos es un conjunto de técnicas y habilidades que se ponen en práctica para buscar la mejor

solución, no violenta, a un conflicto, problema o malentendido que existe entre dos o más personas e incluso personal.

En la dimensión Regulación con su indicador mejora, se obtuvo como resultado que el 67,92% del personal están totalmente de acuerdo en que se programen nuevas actividades ya que consideran que es una manera de motivar a los trabajadores, estos resultados coinciden con la teoría de Sánchez (2014) la cual manifiesta que la Mejora es un proceso que pretende mejorar los productos, servicios y procesos de una organización mediante una actitud general.

Se puede apreciar que, con la implementación de las actividades en la institución, el personal se quedó satisfecho y están de acuerdo en trabajar en equipo ya que comprendieron que al trabajar juntos lograran unir sus esfuerzos y llegaran a cumplir los objetivos.

Por lo tanto, las actividades contribuyeron de manera positiva en el colegio militar Elías Aguirre, en la cual los trabajadores se comprometieron en no involucrar lo personal con lo laboral, e involucrarse entre sí en el momento de formar los equipos.

De igual manera están de acuerdo en relacionarse y trabajar con las demás áreas dejando de lado las malas relaciones interpersonales.

3.3. Aporte Científico

“ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO DEMOCRÁTICO PARA MEJORAR EL TRABAJO EN EQUIPO EN EL COLEGIO MILITAR ELÍAS AGUIRRE.”

I. Datos Informativos

INSTITUCIÓN : I.E.P.M.” COLEGIO MILITAR ELIAS
AGUIRRE”
DIRECCIÓN : KM.10 CARRETERA A PIMENTEL
SECTOR : EDUCACIÓN
TIPO DE EMPRESA : PÚBLICA
RUC : 20167652108

MISIÓN

Promover el aprendizaje científico, humanístico y militar de calidad en los cadetes para contribuir al desarrollo del país.

VISIÓN

Ser al 2021 una institución educativa publica militar acreditada internacionalmente con proyección social y cuidado del medio ambiente.

Organigrama del CMEA:

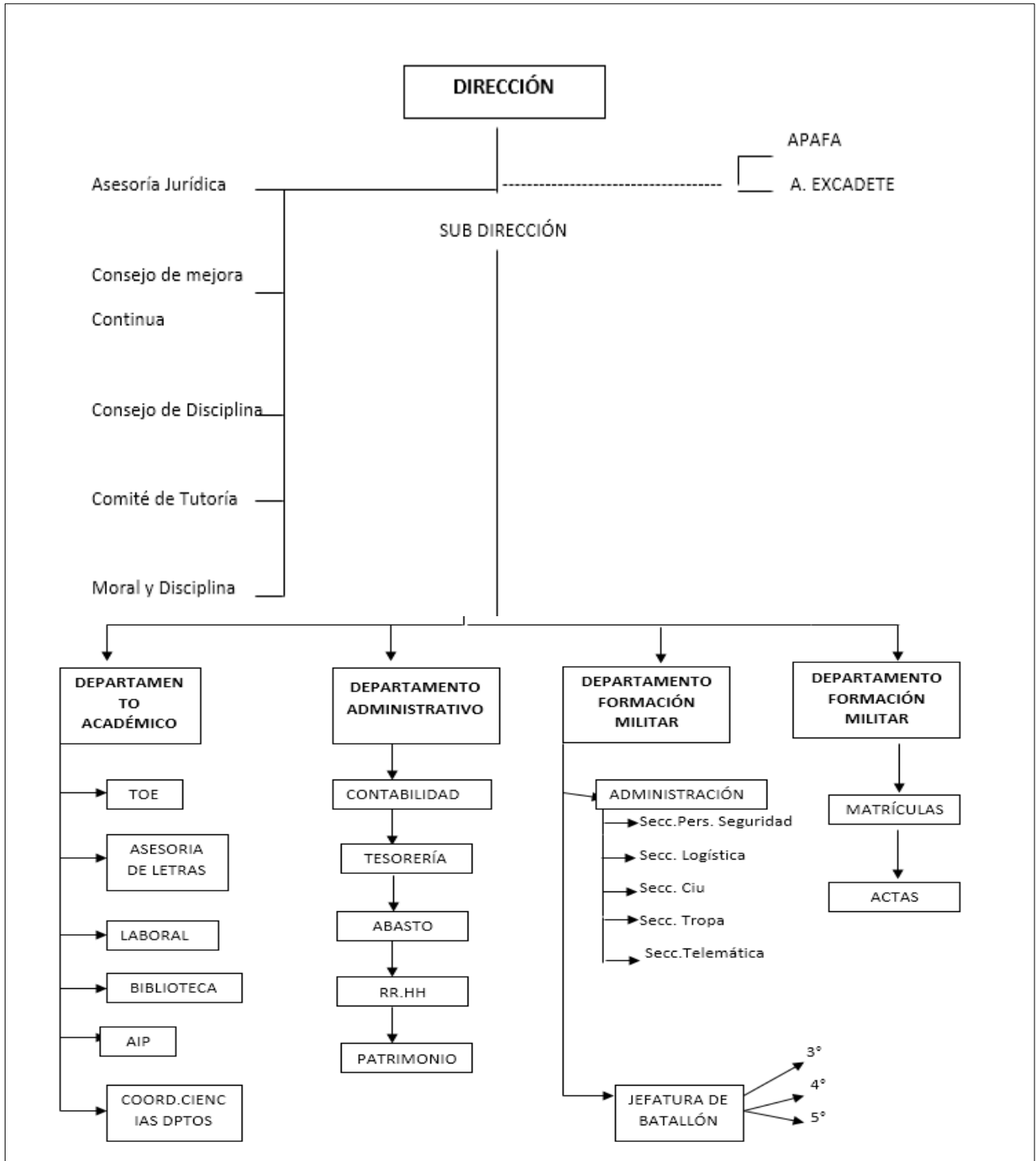


Figura 32: Organigrama del CMEA.

Fuente: Elaboración propia.

3.3.1 Justificación.

Hoy en día las organizaciones ya no requieren de la gerencia únicamente para dar órdenes y cumplir con los aspectos laborales, sino que surge la necesidad de tener a un líder que sepa trabajar y liderar equipos de trabajo y al mismo tiempo motive a los colaboradores en trabajar de manera conjunta para el logro de los objetivos.

El liderazgo democrático es aquel que promueve la participación de la sociedad, de tal manera deja que los colaboradores decidan sobre sus labores y posean las capacidades para tomar decisiones.

El problema encontrado en la indagación da origen a desarrollar estrategias de liderazgo democrático para mejorar el trabajo en equipo en el colegio militar Elías Aguirre.

Esta propuesta tiene por finalidad sensibilizar y otorgarle un plan al director del colegio una serie de estrategias que pueda poner en práctica con los colaboradores para que de esta manera optimice el trabajo en equipo y logren los objetivos comunes.

Los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores se observan que los trabajadores, no se sienten cómodos trabajando en equipo puesto que consideran que no hay buenas relaciones entre compañeros debido a conflictos que existen.

3.3.2 Objetivos.

3.3.2.1 Objetivo general.

Implementar estrategias de Liderazgo democrático para mejorar el trabajo en equipo en el colegio militar Elías Aguirre.

3.3.2.2 Objetivos específicos.

Propiciar al director y los demás colaboradores de la institución los conocimientos idóneos sobre el liderazgo democrático y la manera en la que influye en el trabajo en equipo en el colegio militar Elías Aguirre.

Brindar las estrategias idóneas como lo son: Involucrar al equipo, Delegar Autoridad y Propiciar el bienestar del grupo.

Ejecutar las estrategias del liderazgo democrático con la participación del director y todo el personal con el fin de generar conocimiento y juicio para lograr optimizar los objetivos de la institución.

3.3.3 Fundamentos Teóricos del Liderazgo Democrático.

Según Lewin (1951) en el estilo Democrático (conocido también como participativo) el líder otorga al grupo orientación. Si bien es el que tiene la última palabra, permite que en conjunto participen en la toma de decisiones, estimulando cierta participación. Se inquieta por la necesidad de otorgar de los equipos de trabajo, de sus penurias de independencia y progreso.

De esta manera, los colaboradores se sienten comprometidos con el trabajo, estando más entusiasmados y responsables con las metas y tareas.

Eximen más imparcialmente los elogios y críticas. No sellan de manera adelantada su enfoque de estatus en relación al grupo, contribuyendo con las tareas y desarrollándose, en algunas veces es tomado como un miembro más.

Dimensiones de estrategias del Liderazgo Democrático

Según Lewin (1951) menciona las siguientes estrategias de líder democrático:

Involucrar al equipo:

El involucrar al equipo consiste en hacer partícipe de las responsabilidades que existen en la organización, en donde el líder favorece la integración del equipo, fomentando el trabajo en equipo como pilar fundamental para el éxito de la misma, el grupo goza de ciertas compromisos y deberes que debe asumir.

Tabla 39

Dimensión; Involucrar al equipo.

| DIMENSIÓN | INDICADORES |
|----------------------|-----------------------------|
| Involucrar al Equipo | Integración , compromiso |

Fuente: Elaboración propia

Delegar autoridad:

El delegar autoridad hace referencia a la entrega de autoridad compromisos y deberes al equipo para que participen en la toma y ejecución de decisiones. Un líder democrático delega responsabilidades a sus integrantes, esto con la finalidad de construir confianza y poder construir a posibles líderes.

Tabla 40

Dimensión; Delegar Autoridad.

| DIMENSIÓN | INDICADORES |
|-------------------|-------------------------------|
| Delegar autoridad | Deberes, responsabilidades |

Fuente: Elaboración propia

Propiciar el bienestar del grupo:

Es la búsqueda de la comodidad para los integrantes del equipo, es decir que se sientan a gusto ser parte de la organización, efectuando su trabajo a diario y esto se debe a la motivación y satisfacción que logran obtener en su clima de trabajo.

Tabla 41

Dimensión; Propiciar el Bienestar del Grupo

| DIMENSIÓN | INDICADORES |
|----------------------------------|---|
| Propiciar el bienestar del grupo | Comodidad, motivación, satisfacción |

Fuente:

Elaboración propia

3.3.4 Descripción de la propuesta.

La propuesta de estrategias de liderazgo democrático para mejorar el trabajo en equipo en el colegio militar Elías Aguirre, se desarrollará de la siguiente manera:

a). Diagnóstico: Son aquellos resultados que se adquirieron de la aplicación del cuestionario, en la que se determinó efectos negativos en algunos de los indicadores.

b). Planificación: Creación de la propuesta estrategias de liderazgo democrático para mejorar el trabajo en equipo en el colegio militar Elías Aguirre

c) Implementación: Ejecución de talleres, conferencias u otras actividades con la finalidad de alcanzar los objetivos.

d). Propuesta: Llevar a cabo la propuesta estrategias de liderazgo democrático para mejorar el trabajo en equipo en el colegio militar Elías Aguirre.

3.3.5 Establecimiento de Estrategias.

El plan “ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO DEMOCRÁTICO PARA MEJORAR EL TRABAJO EN EQUIPO EN EL COLEGIO MILITAR ELIAS AGUIRRE”, se realizará mediante una serie de talleres, conferencias, con actividades y la participación de todos los colaboradores de la siguiente manera:

- 1- Sensibilización sobre la Propuesta de Estrategias de Liderazgo Democrático para mejorar el trabajo en equipo en el colegio militar Elías Aguirre”
- 2- Primera estrategia: “Motivación que infunde el Líder Democrático en el trabajo de equipo” - Dinámica: La Gente necesita”.
- 3- Segunda estrategia: “Estimulando el Bienestar del Grupo”

3.3.6 Población Objetivo.

Director y todos los colaboradores del colegio militar Elías Aguirre.

3.3.7 Diseños de los Talleres del Plan.

La propuesta se llevará a cabo mediante diversas actividades.

| | | | |
|----------------|--|------------|-----------------------------------|
| | <p>Liderazgo Democrático. según Lewin (1951)</p> <p>Luego a nivel de equipo responderán las siguientes interrogantes:</p> <p>¿Qué opinan sobre el Liderazgo Democrático?</p> <p>¿Qué opinan sobre las dimensiones del Liderazgo Democrático?</p> <p>Luego elaboran un organizador gráfico.</p> <p>Análisis y reflexión sobre el Liderazgo Democrático.</p> | | |
| RESUMEN | Sckets en equipo sobre cualquiera de las dimensiones del tema tratado. | 20 minutos | Plumones, papelotes, cinta Scott. |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 43

Presupuesto del Taller N° 1

| DETALLE | CANTIDAD | VALOR S/. | TOTAL S/. |
|--------------------------------------|----------|-----------|-----------|
| Ponente | 1 | 120 | 120 |
| Equipo multimedia | 01 | 50 | 50 |
| Separatas | 53 | 0.15 | 7.95 |
| Plumones | 12 | 2.00 | 24.00 |
| Papelotes | 12 | 0.40 | 4.80 |
| Cinta Scott. | 8 | 0.50 | 4.00 |
| Total, del Taller S /. 210.75 | | | |

Fuente: Elaboración propia

SEPARATAS PARA LA CONFERENCIA

LECTURA 1: LIDERAZGO DEMOCRÁTICO Y DIMENSIONES

Según Lewin (1951) en el estilo Democrático (conocido también como participativo) el líder otorga al grupo orientación. Si bien es el que tiene la última palabra, permite que en conjunto participen en la toma de decisiones, estimulando cierta participación. Se inquieta por la necesidad de otorgar de los equipos de trabajo, de sus penurias de independencia y progreso.

De esta manera, los colaboradores se sienten comprometidos con el trabajo, estando más entusiasmados y responsables con las metas y tareas.

Eximen más imparcialmente los elogios y críticas. No sellan de manera adelantada su enfoque de estatus en relación al grupo, contribuyendo con las tareas y desarrollándose, en algunas veces es tomado como un miembro más.

Características del líder Democrático

Según Lewin (1951) las peculiaridades son:

- Asigna mando y colabora en la inspección
- Asigna tareas y toma decisiones en equipo.
- Concede cordialidad al equipo y se acoge en los trabajadores para dar las guías y
- Corrige faltas para incentivar y ejecuta el feedback.

Dimensiones de estrategias del Liderazgo Democrático

Según Lewin (1951) menciona las siguientes estrategias de líder democrático:

Involucrar al equipo:

El involucrar al equipo consiste en hacer partícipe de las responsabilidades que existen en la organización, en donde el líder favorece la integración del equipo, fomentando el trabajo en equipo como pilar fundamental para el éxito de la misma, el grupo goza de ciertas compromisos y deberes que debe asumir.

Además, menciona que la constitución del equipo se desarrolla mediante la asignación de tareas donde la participación de los integrantes es esencial para el cumplimiento de estas, designando diferentes funciones para cada individuo.

Indicadores:

- **Integración:** es un acto que ocurre cuando unos equipos de individuos incorporan al mismo a alguien que esta externamente. Sin considerar sus características y sin hacer diferencias.
- **Compromiso:** Hace referencia a un acuerdo o tipo de obligación que tiene una persona con otros ante un hecho.

Delegar autoridad:

El delegar autoridad hace referencia a la entrega de autoridad compromisos y deberes al equipo para que participen en la toma y ejecución de decisiones. Un líder democrático delega responsabilidades a sus integrantes, esto con la finalidad de construir confianza y poder construir a posibles líderes

El líder es el que delega responsabilidades a uno de los miembros de su equipo, cumpliendo el papel de facilitador dentro de los demás integrantes con el fin de laborar de manera mutua y conjunta unos a otros.

Indicadores

- **Deberes:** Es el compromiso de un sujeto en referencia a otro, aunque este otro puede ser una persona natural o jurídica.
- **Responsabilidades:** Responsabilidad es el desempeño de los compromisos, o el cuidado al tomar decisiones o ejecutar algo.

Propiciar el bienestar del grupo:

Es la búsqueda de la comodidad para los integrantes del equipo, es decir que se sientan a gusto ser parte de la organización, efectuando su trabajo a diario y esto se debe a la motivación y satisfacción que logran obtener en su clima de trabajo.

El bienestar del grupo se centra en la percepción de los colaboradores, evaluando si ellos mismos se sienten bien contribuidos por la organización y si esta se ocupa por su bienestar.

Indicadores

- **Comodidad:** es la condición de cómodo, suele hacer referencia a aquello que se necesita para estar a gusto.
- **Motivación:** Es por qué o la cognición que incita la ejecución o la desatención de un ejercicio.
- **Satisfacción:** Es un estado mental que se produce por la optimización de la retroalimentación cerebral.

**PRIMERA ESTRATEGIA:” MOTIVACIÓN QUE INFUNDE EL LIDER
DEMOCRÁTICO EN EL TRABAJO DE EQUIPO”**

OBJETIVO: Determinar la importancia de la motivación que el líder democrático atrae para la optimización de los trabajos en equipo valorándolo como factor positivo de integración social en el colegio militar Elías Aguirre.

DINÁMICA: LA GENTE NECESITA....

Tabla 44

Primera Estrategia.

| FASES | ESTRATEGIA Y METODOLOGIA | DIA- TIEMPO | MATERIALES |
|---------------------|--|--|-----------------------|
| INTRODUCCIÓN | La dinámica comienza cuando el dirigente explica a los participantes sobre la dinámica que se llevará a cabo y se da a conocer el propósito de la dinámica. | Miércoles 09 de octubre. 10 minutos | Equipo multimedia |
| | El dirigente prepara una relación que tenga un mínimo de seis tareas. Las tareas pueden ser de cualquier tema a escoger. | 45 minutos | Papel bond, lapiceros |
| | Se organiza grupos de 5 integrantes. Cada grupo se organizará de la manera que crean convenientes y se les dará un plazo de 20 minutos para ejecutar la tarea. | | |

CUERPO

Las tareas se leerán a todos los grupos y al finalizar la lectura cada grupo se dedicará a realizar las tareas. El primero que terminé será el ganador.

El grupo que termine primero entregara la tarea al dirigente para que constate que estén correctas.

Una vez declarado al grupo ganador, el resto de los grupos mostraran las tareas que realizaron. Se evalúa la forma en que se organizaron para llevar a cabo la tarea.

RESUMEN

Al finalizar la tarea se pasa a debatir con todos los participantes aspectos como: el papel de los dirigentes, la importancia de la división de trabajo en equipo, la importancia del liderazgo, luego llevar esas ideas a la vida cotidiana.

15
minutos

Fuente: Elaboración propia

Tabla 45*Presupuesto de la Primera Estrategia.*

| DETALLE | CANTIDAD | VALOR S/. | TOTAL S/. |
|------------------------------------|-----------------|------------------|------------------|
| Ponente | 01 | 120 | 120 |
| Equipo multimedia | 01 | 50 | 50 |
| Papel bond | 53 | 0.05 | 2.65 |
| Lapiceros | 53 | 1.00 | 26.50 |
| Total, del Taller S/ 199.15 | | | |

Fuente: Elaboración propia**SEGUNDA ESTRATEGIA: “ESTIMULANDO EL BIENESTAR DE LOS GRUPOS”**

OBJETIVO: Conocer a profundidad la comunicación personal de los compañeros, valorándola como factor positivo de integración social en el colegio militar Elías Aguirre.

DINÁMICA: INTERPRETANDO....**Tabla 46***Segunda Estrategia.*

| FASES | ESTRATEGIA Y METODOLOGIA | DIA- TIEMPO | MATERIALES |
|---------------------|---|---|----------------------|
| INTRODUCCIÓN | La dinámica comienza cuando el dirigente explica a los participantes sobre la dinámica que se llevará a cabo y se da a conocer el propósito de la dinámica. | Lunes 14 de octubre. 10 minutos | Equipo multimedia |

| | | | |
|----------------|--|------------|------------------------|
| CUERPO | El dirigente comenta a los participantes que cada uno debe tomar un papel en blanco y escribir una palabra que le ocurra en el momento. Luego el compañero tiene que interpretar o que quiere dar a conocer el otro, y así sucederá con todos los participantes. | 40 minutos | Lapicero Papel bond |
| RESUMEN | Al terminar la dinámica se analizará lo que se quiso decir y la manera en la que se quiso transmitir la idea. | 10 minutos | |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 47

Presupuesto para la segunda Estrategia.

| DETALLE | CANTIDAD | VALOR S/. | TOTAL, S/. |
|------------------------------------|-----------------|------------------|-------------------|
| Ponente | 01 | 120 | 120 |
| Equipo multimedia | 01 | 50 | 50 |
| Lapicero | 53 | 1.00 | 26.50 |
| Papel bond | | 0.05 | 2.65 |
| | 53 | | |
| Total, del Taller S/ 199.15 | | | |

Fuente: Elaboración propia.

3.3.6 Cronograma General de Actividades

Tabla 48

Cronograma General de Actividades.

| ACTIVIDADES | OCTUBRE | | | |
|--|--------------|------------|------------|------------|
| | 04 /10 /2019 | 09/10/2019 | 14/10/2019 | 17/10/2019 |
| Sensibilización sobre la Propuesta de estrategias de Liderazgo Democrático para mejorar el trabajo en equipo en el colegio militar Elías Aguirre | X | | | |
| Primera estrategia: “Motivación que infunde el Líder Democrático en el trabajo en equipo” | | X | | |
| Dinámica: La gente necesita... | | | | |
| Segunda estrategia: Estimulando el bienestar de los grupos” | | | X | |
| Dinámica: Interpretando... | | | | |
| Post Test | | | | X |

Fuente: Elaboración propia

3.3.7 Presupuesto.

Tabla 49

Presupuesto

| DETALLE | CANTIDAD | VALOR S/. | TOTAL S/. |
|-----------------------------------|----------|-----------|-----------|
| Ponente | 03 | 120 | 360 |
| Equipo multimedia | 03 | 50 | 150 |
| Separatas | 53 | 0.15 | 7.95 |
| Plumones | 12 | 2.00 | 24.00 |
| Papelotes | 12 | 0.40 | 4.80 |
| Cinta Scott. | 8 | 0.50 | 4.00 |
| Lápiz | 53 | 0.50 | 26.50 |
| Lapiceros | 53 | 0.50 | 26.50 |
| Papel bond | 53 | 0.10 | 5.30 |
| Total del Taller S/ 609.05 | | | |

Fuente: Elaboración propia.

El monto total de la propuesta será de 609.05 por lo que se sugiere que dichos talleres deberían ejecutarse 1 vez al año.

3.3.8. Financiamiento.

La propuesta será financiada por el director del Colegio Militar Elías Aguirre, por un monto total de S/609.05 ya que el taller se desarrollará una vez al año.

3.3.9. Costo beneficio de la propuesta.

Con la ejecución de las estrategias se obtendrá en la institución un incremento del 5% en sus ingresos, dado que, los colaboradores realizarán mejor sus actividades laborales y por ende sus acciones serán rápidos y eficiente.

| FLUJO DE CAJA | | | |
|----------------------|------------------|-----------------|----------------|
| PERIODO (MES) | INVERSION | INGRESOS | EGRESOS |
| 0 | S/609.05 | 0 | 0 |
| 1 | | S/80,000 | S/30,230 |
| 2 | | S/70,000 | S/39,870 |
| 3 | | S/80,000 | S/40,000 |
| 4 | | S/89,000 | S/34,500 |
| 5 | | S/78,690 | S/43,200 |
| 6 | | S/67,000 | S/50,000 |
| 7 | | S/72,309 | S/45,672 |
| 8 | | S/67907 | S/49,000 |
| 9 | | S/78,000 | S/59,234 |
| 10 | | S/69,700 | S/48,097 |
| 11 | | S/79,000 | S/39,990 |
| 12 | | S/80,034 | S/59,230 |

| | |
|------------------|------------------|
| Inversión | S/ 609.05 |
| Tasa | 5% |

Fuente: Los datos de ingresos y egresos fueron obtenidos por el director del colegio CMEA.

| | |
|---------------------------|-------------------|
| VNA INGRESOS | S/674,837.80 |
| VNA EGRESOS | S/388,745.90 |
| VNA (EGRESOS + INVERSION) | S/389,354.95 |
| COSTO BENEFICIO | 1.73322002 |

Fuente: Elaboración propia.

El Costo beneficio obtenido es un total de 1.73, por lo que al ser mayor a 1, quiere decir que la propuesta es viable y se acepta, dado que por medio de las estrategias de liderazgo democrático el personal de la institución logrará trabajar en equipo y esto generará que sus labores las realicen de forma eficiente, por lo que ocasionará que sus ingresos mejoren, siendo una satisfacción para todos.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. CONCLUSIONES

Luego de haber concluido con la indagación y de examinar las derivaciones a través del proceso estadístico y del planteamiento teórico, se concluye que:

De manera general se concluye que, con la implementación de las actividades en la institución, el personal se quedó satisfecho y están de acuerdo en trabajar en equipo ya que comprendieron que al trabajar juntos lograrán unir sus esfuerzos y llegaran a cumplir los objetivos.

La elaboración de las estrategias de liderazgo democrático se desarrollaron tres talleres los cuales ayudaron a obtener buenos resultados con respecto al trabajo en equipo en el Colegio Militar Elías Aguirre.

Al diagnosticar la situación actual del Trabajo en equipo en el Colegio Militar Elías Aguirre se encontró que existe deficiencia en sus 4 dimensiones puesto que prefieren trabajar de manera personal, lo cual afecta a la institución, de este motivo se origina por la existencia de diversos problemas, ya sean interpersonales lo que conlleva a que mezclen lo personal y lo laboral ocasionando no lograr alcanzar los objetivos óptimos que requiere la institución, se detallará los datos obtenidos en el post test.

Se concluyo que la dimensión identidad es baja porque el 34% del personal administrativo esta totalmente en desacuerdo ya que no existe una buena integración entre colaboradores y el 22.6 % de ellos si están de acuerdo manifestando que si hay una buena integración entre compañeros de trabajo.

Podemos concluir que en la dimensión de comunicación el 37.7 % de los colaboradores están en desacuerdo pues manifiestan que no se expresan de manera adecuada cuando algo no les agrada y que se dejan llevar por sus impulsos creando asi conflictos entre compañeros.

Se concluyo que en la dimensión ejecución es baja con respecto al trabajo en equipo ya que el 35.8% de los colaboradores están en desacuerdo y ellos como personal de la Institución no planifican métodos para el cumplimiento de sus metas.

Podemos concluir que en la dimensión de regulación es baja porque el 34% de los colaboradores están en desacuerdo opinando que la Institución no realiza actividades como estrategias para mejorar el trabajo en equipo.

El diseño de las estrategias de liderazgo democrático, se sustenta en tres dimensiones como son: involucrar al equipo, delegar autoridad y propiciar el bienestar del grupo, las mismas que conforman siete indicadores, que al aplicarlas servirán para mejorar el trabajo en equipo en la Institución Educativa Pública Militar Elías Aguirre.

La teoría que sustenta el modelo de liderazgo democrático que se está proponiendo para aplicar y mejorar el trabajo en equipo en la Institución Educativa Pública Militar Elías Aguirre, se fundamenta en el modelo de Lewin (1951), quien representa a un directivo que delega la autoridad y comparte el control.

Las actividades realizadas permitieron que el personal tome conciencia que el trabajo en equipo es fundamental ya que de esta manera se optimizara tiempo y recursos y por ende logran obtener y llegar a los objetivos de la institución.

4.2. RECOMENDACIONES

Consecutivamente del informe de investigación y después de ejecutar las conclusiones pertinentes, me admite otorgar las sucesivas recomendaciones:

Implementar permanentemente otras diligencias para fortificar el encargo en conjunto y de esta manera motivar al personal para que no se vuelva rutinario.

De igual manera la institución tiene que seguir contratando a especialistas externos, expertos en los temas de los diferentes talleres, a realizar permanentemente para que manifiesten sus conocimientos, experiencias esencialmente a contribuir en la mejora del colegio.

Lograr que todo el personal del colegio apoye aportando ideas para implementar estrategias, con el fin de mejorar los problemas, lo cual será de gran beneficio tanto para la institución como para ellos mismo.

El colegio debe de preocuparse más por sus colaboradores dado que es la fuente más importante, desarrollando por medio de sus talleres al desarrollo de las capacidades de sus subordinados con el objetivo de que les permitan guiar eficazmente grupos de colaboradores que se genere un ambiente laboral armonioso.

Referente a los conflictos que se generen en el colegio es necesario que se establezca una comunicación asertiva y no mezclar lo personal con lo laboral ya que la mayor parte de los conflictos se generan por ese motivo.

La institución tiene que promover el trabajo en equipo, primeramente, mediante la participación de todo el personal en la elaboración del plan estratégico, la cual permitirá lograr eficientemente los objetivos y sensibilizar al personal que es importante el trabajo en equipo y llevarse bien entre compañeros.

REFERENCIAS

- Alvarado, N. (2016). *Liderazgo estratégico y su Relación con el trabajo en equipo en las facultades de la universidad del Callao.*(Tesis de doctorado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima-Perú. Recuperado de: <https://docplayer.es/63440209-Universidad-inca-garcilaso-de-la-vega-escuela-de-posgrado-dr-luis-claudio-cervantes-linan.html>
- Ávila, C.y Rodea, M. (2014). *Liderazgo Transformacional como Herramienta de la Productividad de los Empleados”* (Caso: Empresa Textilera, Municipio Ixtapaluca).Universidad Autónoma del estado de México. Amecameca-México. Recuperado de: <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/30808/Trabajo%20de%20Tesis.pdf>
- Barrios, D, y Hoyos, L. (2018).*Influencia del Liderazgo Democrático en la eficiencia de la gestión administrativa en el Colegio Militar Elías Aguirre Chiclayo-2017.* (Tesis de Licenciatura).Universidad Señor de Sipan.Chiclayo-Perú.
- Bautista, J. (2019). *Desarrollo de Habilidades Directivas y Liderazgo Estratégico en Organizaciones de la Ciudad de Chiclayo.* (Tesis de Licenciatura).Universidad Señor de Sipan. Chiclayo-Perú.
- Cabrera, J. (2015). *Liderazgo directivo democrático y clima laboral docente en los niveles de primaria y secundaria de la Institución Educativa Villas de Ancón.*(Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima-Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6190/Cabrera_RJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrozo, M. (2015). *Trabajo en equipo y resultados organizativos en pequeñas empresas de base tecnológica: el papel del diseño, la composición y los procesos interpersonales de los equipos .* (Tesis doctoral).Universidad Carlos III de Madrid.Getafe-Madrid.Recuperado de :

https://earchivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/22489/mauroenrique_carozo_tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castillo, J. (2018). *Estilos de Liderazgo y su Influencia en la Satisfacción laboral de los colaboradores del Cineplanet Real Plaza- Trujillo 2015*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo-Perú.

Contreras, D. y Jiménez, L. (2016). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca y lineamientos básicos para su Intervención*. (Tesis de maestría). Universidad del Rosario. Bogotá. Recuperado de: <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11983/ContrerasRios-Doris-2016.pdf?sequence=9>

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (7 ed.). México: Mc Graw Hill

Espinoza, L. (2015). *Relación entre el estilo de pensamiento jerárquico y los tipos de liderazgo en el personal suboficial del Grupo Aéreo N° 6 de la ciudad de Chiclayo – 2009*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Señor de Sipan. Chiclayo - Perú.

Fernández, F. (2016). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Logroño: Tutor Formación

Galeas, E. y Mora, C. (2015). *Importancia de las Relaciones Humanas en el Liderazgo Organizacional del Banco Pichincha, Sucursal Babahoyo*. (Tesis doctoral). Universidad Técnica de Babahoyo. Ecuador .Recuperado de : <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/49000/1743/1/T-UTB-CEPOS-MAE-000012.pdf>

Gutiérrez, T. (2015) *Alto nivel*. Recuperado de: <http://www.altonivel.com.mx/49378-liderazgo-la-clave-para-el-futuro-de-las-empresas.html>

Hernández, R., Baptista, P., y Fernández, C. (2014). *Metodología de la Investigación* .(6° edición). México : Mc Graw Hill Educación

- Llontop, A. y Serrano, E. (2015). Plan de habilidades de Liderazgo para el fortalecimiento de la Cultura Organizacional en la empresa Agroindustrial Tuman. (Tesis de Licenciatura).Universidad Señor de Sipan .Chiclayo - Perú.
- López, P, y Fachelli, S.(2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. (1° edición).Barcelona
- Lussier, R. y Achua, C. (2011).*Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. (4° edición).México: Cengage Learning
- Mendoza, T. (2017). Liderazgo participativo y trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Independencia-Huaraz, 2016. (Tesis de Maestría).Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Noreña, A., Alcaraz , N., Rojas, J., y Rebolledo, D. (2012). *Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. Aquichan*
- Palamary, R. (2017). Formación de equipos de alto desempeño y estrategias gerenciales en proyectos de empresas publicitarias. Redalyc ,(10 de Enero 2017).Recuperado de : <https://www.redalyc.org/pdf/212/21223179004.pdf>
- Palermo, G. (2018). Implementación del Liderazgo Ágil en las Áreas Funcionales de las Organizaciones.(Tesis de Maestria).Universidad Eafit.Medellín-Bogotá.Recuperado de: [https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/13268/Gustavo_Palermo Gomez_2018.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/13268/Gustavo_Palermo_Gomez_2018.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Paz, J. (2017). *El Trabajo en Equipo influye en el desempeño laboral del personal de la Agencia de Promoción Económica Conquito*. (Tesis de Licenciatura).Universidad Central de Ecuador-Quito. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7556/1/T-UCE-0007-244i.pdf>
- Purisaca, E. y Villegas, J.(2015). *Propuesta de mejora de cultura, clima laboral y liderazgo, para establecer la integridad organizacional de la empresa Entralam S.A.C.*(Tesis de Licenciatura).Universidad Santo Toribio de Mogrovejo. Lambayeque - Perú.

Quiroz, J. (2018). Liderazgo y la Satisfacción del Colaborador en el Grifo Petrocaña de Chiclayo, año 2015. (Tesis de Licenciatura).Universidad Señor de Sipan.Chiclayo-Perú.

Quispe, J. (2017). *Estilos de liderazgo y el desempeño laboral del área administrativa de la*

Corte Superior de Lima. (Tesis de Licenciatura).Universidad César Vallejo.Lima-Perú.Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7201/QUISPE_NJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ríos, R. (2017)."*El trabajo en equipo y su Influencia en el Desempeño laboral en la Municipalidad distrital de "Alto de la Alianza", en el año 2015.* (Tesis de Licenciatura).Universidad Privada de Tacna-Perú. Recuperado de:
<http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/317/1/R%C3%ADos-Rivera-Ronald-Juan.pdf>

Rivera, M. (2016)."*El Trabajo en equipo y su Incidencia en el Clima Organizacional en los Colaboradores del Ministerio de Trabajo y Servicio Público del Cantón Ambato, Provincia de Tungurahua*". (Tesis de Licenciatura).Universidad Técnica de Ambato-Ecuador. Recuperado de:
<http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/22392/1/Tesis%20Miguel%20Rivera%2011-Abril-2016.pdf>

Robbins, S., y Coulter, M. (2005). *Administración.(8ªedición).* México: Editorial Pearson Educacion

Rojas, V. (2018). *Relación entre trabajo en equipo y compromiso con las metas de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2017.* (Tesis de Maestría).Universidad César Vallejo. Lima-Perú. Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/26057/Rojas_EV.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, M. (2014). *Manual Comunicación efectiva y Trabajo en Equipo*. Madrid: Editorial Cep SL

Soto, R. (2017). *El Liderazgo y la Gestión Administrativa de la Municipalidad distrital San Pedro de Chaná - Huari, en el año 2017*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho-Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/627/TFCE-01-24.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Tapia, A. (2018). *Liderazgo democrático para mejorar la Gestión pedagógica en la Institución Educativa Pública “Coronel Cortegana” del Nivel secundario de la provincia de Celendín Departamento Cajamarca 2012*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque-Perú

Tarazona, P. (2018). *Aplicación del programa “motivación para el éxito” para mejorar el aprendizaje en la asignatura de Liderazgo y Trabajo en Equipo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Suiza” Pucallpa, 2018*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Pucallpa-Perú.

Urizar, S. (2016). *Estilos de Liderazgo en el Desempeño laboral de los Colaboradores de Restaurante Don Carlos, Cobán Alta Verapaz*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar. San Juan Chamelco-Alta Verapaz. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Urizar-Shalina.pdf>

Vizcarra, A. (2017). *Liderazgo y Trabajo en Equipo en colaboradores de la empresa Tcontacto SAC. Lima 2016*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo-Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22040/Vizcarra_QAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Yzaziga, F. . (2017). *Estilos de Liderazgo y Resiliencia en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo - 2017*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Señor de Sipan. Chiclayo-Perú.

ANEXOS

CUESTIONARIO SOBRE “ESTREGIAS DE LIDERAZGO DEMOCRATICO PARA MEJORAR EL TRABAJO EN EQUIPO EN EL COLEGIO MILITAR ELIAS AGUIRRE - CHICLAYO, 2019”

DATOS PERSONALES

Sexo: _____ Edad: _____ Nivel de estudios: _____

INSTRUCCIONES: Indique lo que usted piensa acerca de las características descritas en cada uno de los ítems. Marque con una (X) si su respuesta es:

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
|---|------------|-------------|---------------|--------------------------|-----------|
| T.A | D.A | I | E.D | T.D | |
| Totalmente de Acuerdo | De Acuerdo | Indiferente | En Desacuerdo | Totalmente en Desacuerdo | |
| Escala de Likert | | | | | |
| Preguntas | | | | | |
| | TA | DA | I | D | TD |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. ¿Considera que los roles de trabajo deben desarrollarse de manera grupal? | | | | | |
| 2. ¿Considera que en su centro de trabajo hay una buena integración entre los colaboradores? | | | | | |
| 3. ¿Cree usted que la Institución maneja un clima de trabajo eficiente? | | | | | |
| 4. ¿Considera que brinda información oportuna requerida por su jefe inmediato? | | | | | |
| 5. ¿La empresa cuenta con la tecnología adecuada para intercambiar información con otras instituciones? | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 6. ¿Considera usted que apoya a la interacción personal para el manejo de trabajo en equipo? | | | | | |
| 7. ¿Expresa su sentir de forma adecuada cuando algo no le agrada? | | | | | |
| 8-¿Cree usted que sus compañeros planifican métodos para el cumplimiento de su meta? | | | | | |
| 9. ¿Ud. conoce la planificación estratégica de la institución? | | | | | |
| 10-¿Cree usted que analiza las aportaciones del equipo para tomar decisiones y así mejorar el proceso? | | | | | |
| 11-¿Participa usted en la toma de decisiones del área en que labora? | | | | | |
| 12-¿Usted apoya a su jefe en el seguimiento de procesos dentro de la Institución? | | | | | |
| 13-¿La institución lleva a cabo un seguimiento al egresado? | | | | | |
| 14-¿Cree usted que cuando se presenta un conflicto laboral brinda soluciones para la resolución de ellos? | | | | | |
| 15-¿Usted proporciona posibles soluciones cuando se originan conflictos en la institución? | | | | | |
| 16-¿Cree usted que se podría llegar a una negociación para la resolución de problemas? | | | | | |
| 17-¿Cuándo se origina un conflicto los colaboradores llegan a un acuerdo mutuo? | | | | | |
| 18-¿Considera usted que para mejorar el trabajo en equipo es importante llevar una buena comunicación? | | | | | |
| 19-¿La institución realiza actividades como estrategia para mejorar el trabajo en equipo? | | | | | |

Fuente: Elaboración propia

VALIDACIÓN DE ENCUESTA

| INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS | |
|---|--|
| NOMBRE DEL JUEZ | Castañeda Gonzalez Jaime |
| PROFESIÓN | Administrador |
| ESPECIALIDAD | Docencia y Marketing |
| EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS) | 14 |
| CARGO | DTP USS- UDCH |
| ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO DEMOCRÁTICO PARA MEJORAR EL TRABAJO EN EQUIPO EN EL COLEGIO MILITAR ELIAS AGUIRRE - CHICLAYO 2019 | |
| DATOS DE LOS TESISISTAS | |
| NOMBRES | GONZALES ANCAJIMA MILAGROS VIVIANA |
| ESPECIALIDAD | ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN |
| INSTRUMENTO EVALUADO | Cuestionario |
| OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION | <u>GENERAL</u> |
| | Aplicar estrategias de liderazgo democrático para mejorar el trabajo en equipo en el Colegio Militar Elías Aguirre – Chiclayo 2019. |
| | <u>ESPECÍFICOS</u> |
| | Diagnosticar la situación actual del Colegio Militar Elías Aguirre con respecto al trabajo en equipo. |
| | Diseñar las estrategias de liderazgo democrático para mejorar el trabajo en equipo en el Colegio Militar Elías Aguirre. |
| | Validar las estrategias de liderazgo democrático que mejorarán el trabajo en equipo en el Colegio Militar Elías Aguirre. |
| <p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p> | |
| DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO | El instrumento consta de 20 reactivos 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 será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación. |



| | |
|---|---|
| <p>1-¿Considera que los roles de trabajo deben desarrollarse de manera grupal?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |
| <p>2-¿Considera que en su centro de trabajo hay una buena integración entre los colaboradores?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |
| <p>3-¿Cree usted que la Institución maneja un clima de trabajo eficiente?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |
| <p>4-¿Considera que brinda información oportuna requerida por su jefe inmediato?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |



Scanned with CamScanner

| | |
|--|--|
| e) Totalmente en desacuerdo | |
| 5-¿La empresa cuenta con la tecnología adecuada para intercambiar información con otras instituciones? | TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| a) Totalmente de acuerdo | |
| b) De acuerdo | |
| c) Indiferente | |
| d) Desacuerdo | |
| e) Totalmente en desacuerdo | |
| 6-¿Considera usted que apoya a la interacción personal para el manejo de trabajo en equipo? | TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| a) Totalmente de acuerdo | |
| b) De acuerdo | |
| c) Indiferente | |
| d) Desacuerdo | |
| e) Totalmente en desacuerdo | |
| 7- ¿Expresa su sentir de forma adecuada cuando algo no le agrada? | TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| a) Totalmente de acuerdo | |
| b) De acuerdo | |
| c) Indiferente | |
| d) Desacuerdo | |
| e) Totalmente en desacuerdo | |
| 8- ¿Cree usted que sus compañeros planifican métodos para el cumplimiento de su meta? | |

| | |
|--|---|
| <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | |
| <p>9-¿Ud. conoce la planificación estratégica de la institución?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |
| <p>10-¿Cree usted que analiza las aportaciones del equipo para tomar decisiones y así mejorar el proceso?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |
| <p>11-¿Participa usted en la toma de decisiones del área en que labora?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |

| | |
|---|--|
| <p>12-¿Usted apoya a su jefe en el seguimiento de procesos dentro de la institución?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |
| <p>13-¿La institución lleva a cabo un seguimiento al egresado?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |
| <p>14-¿Cree usted que cuando se presenta un conflicto laboral brinda soluciones para la resolución de ellos?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |
| <p>15-¿Usted proporciona posibles soluciones cuando se originan conflictos en la institución?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |

| | |
|---|--|
| <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | |
| <p>16-¿Cree usted que se podría llegar a una negociación para la resolución de problemas?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |
| <p>17. ¿Cuándo se origina un conflicto los colaboradores llegan a un acuerdo mutuo?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |
| <p>18. ¿Considera usted que para mejorar el trabajo en equipo es importante llevar una buena comunicación?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |
| <p>19. ¿La institución realiza actividades como estrategia para mejorar el</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |

| | |
|--|-----------------------------|
| trabajo en equipo? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo | <hr/> |
| 1. PROMEDIO OBTENIDO: | N° TA <u>19</u> N° TD _____ |
| 2. COMENTARIO GENERALES | |
| 3. OBSERVACIONES | |



JUEZ - EXPERTO
Mg. Jaime Laramie Castañeda Gonzales
CLAD - 15345

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

| | | |
|---|--|--|
| NOMBRE DEL JUEZ | | Juan Amílcar Villanueva Calderon |
| PROFESIÓN | | Lic. Administración y Ing. de Sistemas |
| ESPECIALIDAD | | Maestría en Administración de Neg. |
| EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS) | | 06 años |
| CARGO | | DTC |
| ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO DEMOCRÁTICO PARA MEJORAR EL TRABAJO EN EQUIPO EN EL COLEGIO MILITAR ELÍAS AGUIRRE - CHICLAYO 2019 | | |
| DATOS DE LOS TESISISTAS | | |
| NOMBRES | GONZALES ANCAJIMA MILAGROS VIVIANA | |
| ESPECIALIDAD | ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN | |
| INSTRUMENTO EVALUADO | Cuestionario | |
| OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION | <u>GENERAL</u> | |
| | Aplicar estrategias de liderazgo democrático para mejorar el trabajo en equipo en el Colegio Militar Elías Aguirre – Chiclayo 2019. | |
| OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION | <u>ESPECÍFICOS</u> | |
| | Diagnosticar la situación actual del Colegio Militar Elías Aguirre con respecto al trabajo en equipo. | |
| | Diseñar las estrategias de liderazgo democrático para mejorar el trabajo en equipo en el Colegio Militar Elías Aguirre. | |
| Validar las estrategias de liderazgo democrático que mejorarán el trabajo en equipo en el Colegio Militar Elías Aguirre. | | |
| EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS | | |
| DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO | El instrumento consta de 20 reactivos 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 será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación. | |


| | |
|---|---|
| <p>1-¿Considera que los roles de trabajo deben desarrollarse de manera grupal?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |
| <p>2-¿Considera que en su centro de trabajo hay una buena integración entre los colaboradores?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |
| <p>3-¿Cree usted que la Institución maneja un clima de trabajo eficiente?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |
| <p>4-¿Considera que brinda información oportuna requerida por su jefe inmediato?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |

| | |
|---|--|
| e) Totalmente en desacuerdo | |
| 5-¿La empresa cuenta con la tecnología adecuada para intercambiar información con otras instituciones? | TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| a) Totalmente de acuerdo | |
| b) De acuerdo | |
| c) Indiferente | |
| d) Desacuerdo | |
| e) Totalmente en desacuerdo | |
| 6-¿Considera usted que apoya a la interacción personal para el manejo de trabajo en equipo? | TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| a) Totalmente de acuerdo | |
| b) De acuerdo | |
| c) Indiferente | |
| d) Desacuerdo | |
| e) Totalmente en desacuerdo | |
| 7- ¿Expresa su sentir de forma adecuada cuando algo no le agrada? | TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| a) Totalmente de acuerdo | |
| b) De acuerdo | |
| c) Indiferente | |
| d) Desacuerdo | |
| e) Totalmente en desacuerdo | |
| 8- ¿Cree usted que sus compañeros planifican métodos para el cumplimiento de su meta? | |

| | |
|--|---|
| <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | |
| <p>9-¿Ud. conoce la planificación estratégica de la institución?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |
| <p>10-¿Cree usted que analiza las aportaciones del equipo para tomar decisiones y así mejorar el proceso?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |
| <p>11-¿Participa usted en la toma de decisiones del área en que labora?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |

| | |
|---|--|
| <p>12-¿Usted apoya a su jefe en el seguimiento de procesos dentro de la Institución?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>13-¿La institución lleva a cabo un seguimiento al egresado?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>14-¿Cree usted que cuando se presenta un conflicto laboral brinda soluciones para la resolución de ellos?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>15-¿Usted proporciona posibles soluciones cuando se originan conflictos en la institución?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |

| | |
|---|--|
| <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | |
| <p>16-¿Cree usted que se podría llegar a una negociación para la resolución de problemas?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |
| <p>17. ¿Cuándo se origina un conflicto los colaboradores llegan a un acuerdo mutuo?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |
| <p>18. ¿Considera usted que para mejorar el trabajo en equipo es importante llevar una buena comunicación?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |
| <p>19. ¿La institución realiza actividades como estrategia para mejorar el</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |

| | |
|--|---|
| trabajo en equipo? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo | <hr/> |
| 1. PROMEDIO OBTENIDO: | N° TA <u>19</u> N° TD _____ |
| 2. COMENTARIO GENERALES | |
| 3. OBSERVACIONES |  JOSÉ A. PALOMARIN Colón ABOGADO EN LA LEY REG. CIP. 137346 |
| <p style="text-align: right;"> JUEZ - EXPERTO DNI: 41400923 </p> | |

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

| | | |
|--|--|-------------------|
| NOMBRE DEL JUEZ | | Readas Cobos Jose |
| | PROFESIÓN | Estadístico |
| | ESPECIALIDAD | Análisis de datos |
| | EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS) | 3 años |
| | CARGO | D.T.C |
| ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO DEMOCRÁTICO PARA MEJORAR EL TRABAJO EN EQUIPO EN EL COLEGIO MILITAR ELIAS AGUIRRE - CHICLAYO 2019 | | |
| DATOS DE LOS TESISISTAS | | |
| NOMBRES | GONZALES ANCAJIMA MILAGROS VIVIANA | |
| ESPECIALIDAD | ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN | |
| INSTRUMENTO EVALUADO | Cuestionario | |
| OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION | GENERAL Aplicar estrategias de liderazgo democrático para mejorar el trabajo en equipo en el Colegio Militar Elías Aguirre – Chiclayo 2019. | |
| | ESPECÍFICOS Diagnosticar la situación actual del Colegio Militar Elías Aguirre con respecto al trabajo en equipo. Diseñar las estrategias de liderazgo democrático para mejorar el trabajo en equipo en el Colegio Militar Elías Aguirre. Validar las estrategias de liderazgo democrático que mejorarán el trabajo en equipo en el Colegio Militar Elías Aguirre. | |
| EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS | | |
| DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO | El instrumento consta de 20 reactivos 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 será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación. | |



Scanned with CamScanner

| | |
|--|---|
| <p>1-¿Considera que los roles de trabajo deben desarrollarse de manera grupal?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |
| <p>2-¿Considera que en su centro de trabajo hay una buena integración entre los colaboradores?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |
| <p>3-¿Cree usted que la Institución maneja un clima de trabajo eficiente?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |
| <p>4-¿Considera que brinda información oportuna requerida por su jefe inmediato?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |



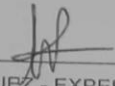
Campana
Cambiar Te

| | |
|--|--|
| e) Totalmente en desacuerdo | |
| 5-¿La empresa cuenta con la tecnología adecuada para intercambiar información con otras instituciones? | TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| a) Totalmente de acuerdo | |
| b) De acuerdo | |
| c) Indiferente | |
| d) Desacuerdo | |
| e) Totalmente en desacuerdo | |
| 6-¿Considera usted que apoya a la interacción personal para el manejo de trabajo en equipo? | TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| a) Totalmente de acuerdo | |
| b) De acuerdo | |
| c) Indiferente | |
| d) Desacuerdo | |
| e) Totalmente en desacuerdo | |
| 7- ¿Expresa su sentir de forma adecuada cuando algo no le agrada? | TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ |
| a) Totalmente de acuerdo | |
| b) De acuerdo | |
| c) Indiferente | |
| d) Desacuerdo | |
| e) Totalmente en desacuerdo | |
| 8- ¿Cree usted que sus compañeros planifican métodos para el cumplimiento de su meta? | |

| | |
|--|--|
| <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | |
| <p>9-¿Ud. conoce la planificación estratégica de la institución?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>10-¿Cree usted que analiza las aportaciones del equipo para tomar decisiones y así mejorar el proceso?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>11-¿Participa usted en la toma de decisiones del área en que labora?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |

| | |
|---|--|
| <p>12-¿Usted apoya a su jefe en el seguimiento de procesos dentro de la institución?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>13-¿La institución lleva a cabo un seguimiento al egresado?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>14-¿Cree usted que cuando se presenta un conflicto laboral brinda soluciones para la resolución de ellos?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>15-¿Usted proporciona posibles soluciones cuando se originan conflictos en la institución?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |

| | |
|---|--|
| <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | |
| <p>16. ¿Cree usted que se podría llegar a una negociación para la resolución de problemas?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |
| <p>17. ¿Cuándo se origina un conflicto los colaboradores llegan a un acuerdo mutuo?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |
| <p>18. ¿Considera usted que para mejorar el trabajo en equipo es importante llevar una buena comunicación?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |
| <p>19. ¿La institución realiza actividades como estrategia para mejorar el</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |

| | |
|---|-----------------------------|
| trabajo en equipo? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo | |
| 1. PROMEDIO OBTENIDO: | N° TA <u>19</u> N° TD _____ |
| 2. COMENTARIO GENERALES | <i>bien</i> |
| 3. OBSERVACIONES | |
|  _____ JUEZ - EXPERTO | |

CARTA DE SOLICITUD PARA DESARROLLAR LA TESIS EN LA INSTITUCIÓN



"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"

Ciudad Universitaria, Abril del 2019.

Cr:
PALACIOS NEVADO VICENTE ABRAHAM
Director
COLEGIO MILITAR "ELIAS AGUIRRE"
Presente.-

Asunto: Solicito permiso y apoyo en investigación.

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a nombre de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales - de la Universidad Señor de Sipán, asimismo teniendo presente su alto espíritu de colaboración, le solicito gentilmente su apoyo para que nuestro estudiante del IX Ciclo pueda realizar un trabajo de investigación del curso de **Investigación I** en horarios coordinados con su despacho.


Detalle datos de la alumna:

- Gonzales Ancajima Milagros Viviana – DNI: 73498847

Por lo que pido a Ud. brinde las facilidades del caso a fin que nuestra alumna no tenga inconvenientes y pueda desarrollar su trabajo con normalidad.

Agradezco por anticipado la atención que brinde al presente y aprovecho la oportunidad para renovarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,


USS UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN
Dra. Carmen Elvira Rosas Prado
Decana
Facultad de Ciencias Empresariales

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe



Scanned with
CamScanner

CARTA DE ACEPTACIÓN



GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
UNIDAD EJECUTORA 301 CMEA
DIRECCION

Id seguridad: 3715830

Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad

Pimentel 17 abril 2019

Dra. CARMEN ELVIRA ROSAS PRADO.
DECANA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA USS.

ASUNTO: AUTORIZACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

REFERENCIA: Carta, abril 2019.

Me dirijo a usted, para expresarle mi cordial saludo, y a la vez comunicarle que de acuerdo al documento de la referencia; la Dirección de esta Institución Educativa Pública Militar "Colegio Militar Elías Aguirre", autoriza realizar el trabajo de investigación a la estudiante **GONZALES ANCAJIMA MILAGROS VIVIANA**, del 9no ciclo de la Escuela Académico Profesional de Administración de su Representada.

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente.

Firmado digitalmente
VICENTE ABRAHAM PALACIOS NEVADO
DIRECTOR DEL COLEGIO MILITAR ELIAS AGUIRRE - CHICLAYO
Fecha y hora de proceso: 17/04/2019 - 14:30:24

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional Lambayeque, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO DEMOCRATICO PARA MEJORAR EL TRABAJO EN EQUIPO EN EL COLEGIO MILITAR ELIAS AGUIRRE - CHICLAYO 2019”

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPOTESIS | VARIABLES | METODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN |
|--|---|--|---|---|
| ¿De qué manera el liderazgo democrático mejorará el trabajo en equipo en el Colegio Militar Elías Aguirre – Chiclayo 2019? | <p>Objetivo General</p> <p>Aplicar estrategias de liderazgo democrático para mejorar el trabajo en equipo en el Colegio Militar Elías Aguirre – Chiclayo 2019.</p> | <p>H1: Si se aplica las estrategias de liderazgo democrático entonces mejora el trabajo en equipo en el Colegio Militar Elías Aguirre – Chiclayo 2019.</p> | <p>Variable independiente</p> <p>Liderazgo Democrático</p> | <p>Tipo de investigación</p> <p>Explicativa - Aplicativa</p> |
| | <p>Objetivos Específicos</p> <p>Diagnosticar la situación actual del Colegio Militar Elías Aguirre con respecto al trabajo en equipo.</p> | | | |
| | <p>Diseñar las estrategias de liderazgo democrático para mejorar el trabajo en equipo en el Colegio Militar Elías Aguirre.</p> | | | |
| | <p>Validar las estrategias de liderazgo democrático que mejorarán el trabajo en equipo en el Colegio Militar Elías Aguirre.</p> | | <p>Variable dependiente</p> <p>Trabajo en Equipo</p> | <p>Diseño de investigación</p> <p>Pre experimental</p> |

Fuente: Elaboración propia

DECLARACIÓN JURADA



DECLARACIÓN JURADA

DATOS DEL AUTOR: Autor Autores

Gonzales Ancajima Milagros Viviana
Apellidos y nombres

73498847 2151811332 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

Informe de investigación

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor o autores del proyecto y/o informe de investigación titulado **ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO DEMOCRÁTICO PARA MEJORAR EL TRABAJO EN EQUIPO EN EL COLEGIO MILITAR ELÍAS AGUIRRE – CHICLAYO 2019**

La misma que presento para optar el grado de:

Licenciado en Administration

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.

GONZALES ANCAJIMA MILAGROS VIVIANA

DNI: 73498847



Formato N° T1-VRI-USS autorización del autor (es)



FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 15 de junio 2021.

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:

Gonzales Ancajima Milagros Viviana con DNI 73498847. En mi calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO DEMOCRÁTICO PARA MEJORAR EL TRABAJO EN EQUIPO EN EL COLEGIO MILITAR ELIAS AGUIRRE - CHICLAYO 2019, presentado y aprobado en el año 2019 como requisito para optar el título de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (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 el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, 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 investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 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 |
|------------------------------------|----------------------------------|-------|
| Gonzales Ancajima Milagros Viviana | 73498847 | |

ACTA DE ORIGINALIDAD



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 0848-FACEM-USS-2019, presentado por el/la Bachiller, Milagros Viviana Gonzales Ancajima, con su tesis Titulada: ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO DEMOCRÁTICO PARA MEJORAR EL TRABAJO EN EQUIPO EN EL COLEGIO MILITAR ELÍAS AGUIRRE – CHICLAYO 2019.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 19 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 24 de Julio del 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Abraham José García Yovera', is written over a horizontal line.

Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.

REPORTE TURNITIN

ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO DEMOCRÁTICO PARA MEJORAR EL TRABAJO EN EQUIPO EN EL COLEGIO MILITAR ELIAS AGUIRRE - CHICLAYO 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet | 14% |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 3 | Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante | 1% |
| 4 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante | <1% |
| 5 | dspace.utb.edu.ec Fuente de Internet | <1% |
| 6 | 1library.co Fuente de Internet | <1% |
| 7 | repositorio.uns.edu.pe Fuente de Internet | <1% |
| 8 | Submitted to costa rica tec Trabajo del estudiante | <1% |

Resolución De Aprobación Del Proyecto De Investigación



UNIVERSIDAD
SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0848-FACEM-USS-2019

Chiclayo, 15 de julio de 2019

VISTO:

El oficio N° 0589-2019/FACEM-DA-USS de fecha 15/07/2019, presentado por la Directora de la Escuela Académico Profesional de Administración y el proveído de la Decana de la FACEM de fecha 17/07/2019, sobre aprobación de proyecto de tesis, y;

CONSIDERANDO:

Que, la investigación constituye una función esencial y obligatoria de la Facultad de Ciencias Empresariales de la USS; ya que a través de la producción del conocimiento se desarrollan propuestas de solución a las necesidades de la sociedad; con especial énfasis en la realidad nacional.

Que, el trabajo de investigación: tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito empresarial.


Que, según el artículo 29° del Reglamento de Grados y Títulos Especifico de la FACEM, una vez aprobado el título del trabajo de investigación: Tesis, por parte del comité de Investigación de la escuela profesional; éste será registrado en el catálogo virtual de trabajos de investigación de la Facultad, a cargo del coordinadora de investigación de la escuela profesional de la Facultad de Ciencias Empresariales.

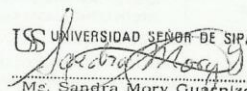
Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTÍCULO ÚNICO: APROBAR, los proyecto de tesis de los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración, modalidad presencial, del semestre académico, 2019-I, a cargo de la docente Mg. Carla Angélica Reyes Reyes, según cuadro adjunto

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.


UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC
Dra. Carmen Elizabeth Rosas Prado
Decana
Facultad de Ciencias Empresariales


UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN
Mg. Sandra Mory Guarnizo
Secretaría Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Cc.: Escuela., archivo

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0848-FACEM-USS-2019**

| N° | NOMBRE DEL AUTOR | TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN | LÍNEA DE INVESTIGACIÓN |
|----|------------------------------------|---|--------------------------------------|
| 1 | CHAVEZ VASQUEZ LUSBELLA | EL EMPOWERMENT COMO HERRAMIENTA ADMINISTRATIVA PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA TRANSPORTES CHICLAYO S.A. - 2019. | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 2 | CIEFUEGOS BUSTAMANTE KELVIN JOSSEP | MARKETING EXPERIENCIAL PARA LA FIDELIZACIÓN DE LOS CLIENTES EN LA POLLERÍA TAVANI CHICKEN S.R.L., CHICLAYO - 2019. | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 3 | GONZALES ANCAJIMA MILAGROS VIVIANA | ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO DEMOCRATICO PARA MEJORAR EL TRABAJO EN EQUIPO EN EL COLEGIO MILITAR ELIAS AGUIRRE CHICLAYO - 2019. | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 4 | GONZALES CORNEJO GERSON EDUARDO | PLAN DE NEGOCIO DE UNA POLLERÍA TEMÁTICA PARA ATENDER LA DEMANDA DEL DISTRITO DE MONSEFU -2019 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 5 | HERRERA HUAMAN JHEISSON JAIME | MARKETING EMOCIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA FIDELIZACION DE LOS CLIENTES DEL HOTEL COSTA NORTE S.R.L. CHICLAYO - 2019. | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 6 | HUAMAN COTRINA BETZA MARELI | ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO EMPRESARIAL PARA MEJORAR LA EFICIENCIA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE - 2019. | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 7 | MECHAN TULLUME CARMEN ROSA | ESTRATEGIAS DE COMPETITIVIDAD PARA FIDELIZAR A LOS CLIENTES DEL CONSORCIO ESADE SAC CHICLAYO-2019 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 8 | NUÑEZ HORNA CINTIA ANAHR | PLAN DE MARKETING PARA MEJORAR EL POSICIONAMIENTO DE LA EMPRESA RED DE DISTRIBUCIÓN GALVEZ S.A.C - CHICLAYO - 2019. | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 9 | OCAÑA VARGAS SARA ROSALINA | LA ROTACIÓN DEL PERSONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL COLABORADOR ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - CHICLAYO 2019 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 10 | PERALTA JARA JHINA MABEL | ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA LOGRAR EL EMPOWERMENT DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE-2019 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |



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

FOTOS



Figura 33: Sustentación de trípticos con el personal administrativo del CMEA.



Figura 34: Realizando la encuesta al personal administrativo del CMEA.



Figura 35: Encuestando al personal administrativo del CMEA.



Figura 36: Personal administrativo del CMEA organizándose en grupos.



Figura 37: Realizando el taller con el personal administrativo del CMEA.



Figura 38: Exposición de sus trabajos realizados en el segundo taller.