

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**LIDERAZGO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS
TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
HUANDO, PROVINCIA DE HUARAL, 2021**

PRESENTADO POR:

Luis Franchescoli Donayre Uchuya

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA**

ASESOR:

Dr. Danilo Hugo Carreño Ramírez

HUACHO - 2021

LIDERAZGO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR HUANDO, PROVINCIA DE HUARAL, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	18%	4%	5%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	rraae.cedia.edu.ec Fuente de Internet	1%
2	app.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1%
4	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	www.incp.org.co Fuente de Internet	1%
7	Gilmar Augusto Lizana Puelles, Irene Cecilia Yarlequé Camacho. "BALANCED SCORECARD, INCIDENCIA EN LA EFECTIVIDAD DE GESTIÓN	1%

**LIDERAZGO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS
TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
HUANDO, PROVINCIA DE HUARAL, 2021**

Luis Franchescoli Donayre Uchuya

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: Dr. Danilo Hugo Carreño Ramírez

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA
HUACHO
2021**

DEDICATORIA

A mis padres Jorge Luis Donayre Muñoz y Francisca Luz Uchuya de la Cruz por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, muchos de mis logros se los debo a ustedes.

A mi hermano Edson Andre Donayre Uchuya por sus consejos, cariño y apoyo incondicional.

A mi amigo Sandro Pérez Martínez, por estar siempre en los buenos y en los malos momentos, por saber escucharme, por pasar tiempos juntos, a pesar de la distancia y sobre todo cuidar de mi familia y de mí por su profesión de médico general.

A mi cuñada Sheyla Lesli Poicon Machcco, por su ayuda desinteresada, por darme la mano cuando siempre la he necesitado y por tenerle un gran cariño a mi familia.

A mi abuela Luz, mis abuelos Juan y Félix y a la Mg. Mónica Muñoz de Quevedo (Q.E.P.D), por siempre guiarme y cuidarme en cada paso que doy, sabiendo que son personas que se encuentran muy orgullosas de mí.

Luis Franchescoli Donayre Uchuya

AGRADECIMIENTO

A Dios. Quien lleva mi vida por el buen camino, derramando bendiciones sobre mí.

A toda mi familia quienes me apoyaron y estuvieron presente en momentos difíciles como es esta pandemia.

A la Universidad José Faustino Sánchez Carrión – Posgrado, a toda la Facultad de Ciencias Empresariales, a mis docentes por sus enseñanzas con sus valiosos conocimientos.

A Luis Daniel Martínez Pinto, Eduard Antonio Ferrer Carbonell, Jesús Alberto Flores, por sus palabras de aliento que hacen de mí una mejor persona y por incentivar me a concluir este proyecto con éxito.

Finalmente, quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento al Dr. Danilo Hugo Carreño Ramírez, por ser el principal colaborador como asesor durante el proceso de elaboración de tesis y así poder cumplir mi meta.

Luis Franchescoli Donayre Uchuya

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Justificación de la investigación	4
1.5 Delimitaciones del estudio	5
1.6 Viabilidad del estudio	6

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación	7
2.1.1 Investigaciones internacionales	7
2.1.2 Investigaciones nacionales	9
2.2 Bases teóricas	12
2.3 Bases filosóficas	18
2.4 Definición de términos básicos	20
2.5 Hipótesis de investigación	22
2.5.1 Hipótesis general	22
2.5.2 Hipótesis específicas	22
2.6 Operacionalización de las variables	22

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico	23
3.2 Población y muestra	25
3.2.1 Población	25

3.2.2 Muestra	26
3.3 Técnicas de recolección de datos	26
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	31
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS	
4.1 Análisis de resultados	32
4.2 Contrastación de hipótesis	40
CAPÍTULO V	
DISCUSIÓN	
5.1 Discusión de resultados	48
CAPÍTULO VI	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
6.1 Conclusiones	52
6.2 Recomendaciones	53
REFERENCIAS	55
7.1 Fuentes documentales	55
7.2 Fuentes bibliográficas	56
7.3 Fuentes hemerográficas	57
7.4 Fuentes electrónicas	57
ANEXOS	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Operacionalización de las variables</i>	22
Tabla 2: <i>Población del I.E.S Huando, provincia de Huaral</i>	25
Tabla 3: <i>Estadística de fiabilidad – Alfa de Cronbach “Liderazgo”</i>	27
Tabla 4: <i>Estadística total – elementos de “Liderazgo”</i>	27
Tabla 5: <i>Estadística de fiabilidad – Alfa de Cronbach “Gestión administrativa”</i>	28
Tabla 6: <i>Estadística total – elementos de “Gestión administrativa”</i>	28
Tabla 7: <i>Juicio de experto “Liderazgo”</i>	29
Tabla 8: <i>Matriz de análisis de juicio de experto “Liderazgo”</i>	29
Tabla 9: <i>Juicio de experto “Gestión administrativa”</i>	30
Tabla 10: <i>Matriz de análisis de juicio de experto “Gestión administrativa”</i>	30
Tabla 11: <i>Variable - Liderazgo</i>	32
Tabla 12: <i>Dimensión - Motivación</i>	33
Tabla 13: <i>Dimensión - Empowerment</i>	34
Tabla 14: <i>Dimensión - Coaching</i>	35
Tabla 15: <i>Variable - Gestión administrativa</i>	36
Tabla 16: <i>Dimensión - Productividad laboral</i>	37
Tabla 17: <i>Dimensión - Mejora continua</i>	38
Tabla 18: <i>Dimensión - Desempeño laboral</i>	39
Tabla 19: <i>Prueba de normalidad – Shapiro Wilk</i>	40
Tabla 20: <i>Prueba de normalidad – Shapiro Wilk “Liderazgo – Gestión administrativa”</i> 40	40
Tabla 21: <i>Correlación de las variables liderazgo organizacional y gestión administrativa</i>	41
Tabla 22: <i>Prueba de normalidad – Shapiro Wilk “Liderazgo – Productividad laboral”</i> .42	42
Tabla 23: <i>Correlación de las variables liderazgo y productividad laboral.</i>	42
Tabla 24: <i>Prueba de normalidad – Shapiro Wilk “Liderazgo – Mejora continua”</i>	44
Tabla 25: <i>Correlación de las variables liderazgo organizacional y mejora continua</i>	44
Tabla 26: <i>Prueba de normalidad – Shapiro Wilk “Liderazgo – Desempeño laboral”</i>	45
Tabla 27: <i>Correlación de las variables liderazgo organizacional y desempeño laboral.</i> .46	46

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1:</i> Variable - Liderazgo	32
<i>Figura 2:</i> Dimensión - Motivación	33
<i>Figura 3:</i> Dimensión - Empowerment	34
<i>Figura 4:</i> Dimensión - Coaching	35
<i>Figura 5:</i> Variable – Gestión administrativa	36
<i>Figura 6:</i> Dimensión – Productividad laboral	37
<i>Figura 7:</i> Dimensión – Mejora continua	38
<i>Figura 8:</i> Dimensión – Desempeño laboral.....	39
<i>Figura 9:</i> Gráfico de dispersión de puntos liderazgo y gestión administrativa.	41
<i>Figura 10:</i> Gráfico de dispersión de puntos liderazgo y productividad laboral.	43
<i>Figura 11:</i> Gráfico de dispersión de puntos liderazgo y mejora continua.....	45
<i>Figura 12:</i> Gráfico de dispersión de puntos liderazgo y desempeño laboral.	46

RESUMEN

El desarrollo de la presente investigación, planteó como objetivo establecer la relación que existe entre el liderazgo y gestión administrativa en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando, provincia de Huaral, 2021. Por consiguiente, se propuso el siguiente problema de investigación ¿Qué relación existe entre el liderazgo y gestión administrativa en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando, provincia de Huaral, 2021? Para cumplir con lo antes mencionado, se utilizó como diseño metodológico el tipo de investigación básica, de nivel correlacional, no experimental de corte transversal, de método hipotético-deductivo, con la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario de encuesta con preguntas tipo Likert validado mediante el Alfa de Cronbach y juicio de experto. La población para esta investigación estuvo compuesta por 44 trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando, siendo a la vez una muestra censal. La presente investigación concluye que existe una relación lineal estadísticamente significativa y proporcional entre la variable liderazgo y gestión administrativa en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando, provincia de Huaral, 2021 con un grado de significancia $p=0,000$, menor a 0,05, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna. Además, se obtuvo un grado de correlación positiva muy alta de 0,914.

Palabras claves: Liderazgo, gestión administrativa, trabajadores.

ABSTRACT

The development of the present investigation, raised as an objective to establish the relationship that exists between leadership and administrative management in the workers of the Institute of Higher Education Huando, province of Huaral, 2021. Therefore, the following research problem was proposed: What relationship exists between leadership and administrative management in the workers of the Huando Higher Education Institute, Huaral province, 2021? To comply with the aforementioned, the type of basic research was used as a methodological design, correlational level, non-experimental cross-sectional, hypothetical-deductive method, with the survey technique and the instrument was the survey questionnaire with questions Likert type validated using Cronbach's Alpha and expert judgment. The population for this research was composed of 44 workers from the Huando Higher Education Institute, being at the same time a census sample. The present investigation concludes that there is a statistically significant and proportional linear relationship between the variable leadership and administrative management in the workers of the Huando Institute of Higher Education, Huaral province, 2021 with a degree of significance $p=0.000$, less than 0.05, rejecting the null hypothesis and accepting the alternate hypothesis. In addition, a very high positive correlation grade of 0.914 was obtained.

Keywords: Leadership, administrative management, workers.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, las organizaciones requieren más líderes que gerentes. Los líderes guían y motivan a sus seguidores para lograr la visión de la organización. Los líderes sienten y tienen un compromiso con su equipo, organización y/o institución y su entorno. Asimismo, se busca el éxito y la competencia basándose en los valores de justicia, solidaridad y cooperación, entre otros. Mientras que los gerentes resuelven problemas de manera efectiva en el proceso gerencial, los líderes guían a las personas hacia metas más grandes identificando y organizando lo que los seguidores deben hacer para lograr sus metas personales.

La investigación actual sobre liderazgo se aborda desde muchas perspectivas. Las teorías del liderazgo intentan explicar los factores relacionados con el surgimiento o la naturaleza del liderazgo y sus consecuencias, es por ello que la presente investigación tiene la necesidad de investigar sobre el liderazgo en ámbito de la institución en estudio considerando que los líderes deben tener una visión de hacia dónde se dirige la organización, lo que significa que deben esforzarse para que los trabajadores acepten la visión, buscando cómo aprovechar al máximo las funciones y tareas que se les asignan, haciendo uso de los recursos existentes, teniendo en cuenta siempre la forma de mejorar la gestión administrativa que desarrolla cada trabajador.

La presente investigación tiene como objetivo identificar la relación que existe entre el liderazgo y gestión administrativa en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando, provincia de Huaral, 2021. El desarrollo del trabajo se ha estructurado en siete capítulos, que a continuación se dan a conocer:

Capítulo I: Se investiga y reconoce el diagnóstico situacional de la unidad de análisis con el planteamiento del problema, se dan a conocer los problemas y objetivos de la investigación generales y específicos.

Capítulo II: Se desarrolla el marco teórico, con la revisión de investigaciones universitarias de licenciatura, maestría y doctorado a nivel nacional e internacional, que sirvió como antecedentes de la investigación. También, se desarrolló las bases teóricas que nos ayudó a comprender las teorías existentes de las variables en estudios y de estas desprendieron los términos básicos y se dio a conocer la hipótesis general y específicas.

Capítulo III: Se consideró la metodología de la investigación, como el diseño, la población y muestra, técnicas de recolección de datos y los instrumentos aplicados.

Capítulo IV: Se dan a conocer los resultados obtenidos en la investigación, luego de haber sido aplicado la encuesta y se dan a conocer en tablas, ilustraciones e interpretaciones.

Capítulo V: Contiene las discusiones que son comparadas con diversas investigaciones nacionales e internacionales.

Capítulo VI: Se desarrolla las conclusiones y recomendaciones de la presente investigación.

Capítulo VII: Contiene las referencias utilizadas en la presente investigación, tales como son las fuentes documentales, bibliográficas, hemerográficas y electrónicas.

Finalmente, para el desarrollo de la presente investigación se cumplió el formato establecido por la Universidad José Faustino Sánchez Carrión – Escuela de Posgrado y Normas APA v6.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

El liderazgo en los últimos años es considerado una capacidad no aislada de los que están a cargo del personal en las organizaciones ya que este permite fortalecer el compromiso de los colaboradores hacia el logro de los propósitos de las organizaciones. Los líderes de las organizaciones, muchas veces confunden su capacidad de gestión administrativa con el liderazgo, ya que la primera tiene que ver con el conocimiento sobre el quehacer funcional de la organización. Sin embargo, el liderazgo es la capacidad de poder integrar personas, predisponerlas y hacer que los propósitos trazados se logren de manera eficiente y eficaz. Según Chiavenato define el liderazgo como “Una influencia interpersonal ejercida en determinada situación, para la consecución de uno o más objetivos específicos, mediante el proceso de la comunicación humana” (2001: 314 - 315).

Como bien se sabe, existe investigaciones sobre este tema. Sin embargo, surge la necesidad de investigar sobre el liderazgo relacionado en el ámbito institucional, ante los constantes cambios y exigencias que existe en el sector educación.

Tal es así que, en el Instituto de Educación Superior Huando de la provincia de Huaral, el liderazgo es considerado como un factor de gran ayuda para los ejecutivos, ya que a través del este se busca obtener mejores resultados de los colaboradores al momento de interactuar con los usuarios de los diversos servicios que presta este centro de educación pública. Frente a esta perspectiva, ya no se debe administrar “liderazgo”, sino lo que se debe hacer es mejorar la “gestión administrativa”, es decir en vez de ver a los colaboradores como objetos serviles, se les debe considerar como agentes activos e inteligentes de la institución.

El Instituto de Educación Superior Huando, fue creado con R.M. N° 1662-90-ED y R.S. Nro. 033-2014-MINEDU para cubrir las necesidades de profesionales en el campo agrario, de industrias y de administración de negocios internacionales. Es una institución educativa líder y con experiencia en la formación de profesionales técnicos, brinda a los jóvenes de

nuestro país una sólida formación humanística, científica y tecnológica acorde con las exigencias del mercado laboral. (Portal del Instituto de Educación Superior Huando, 2014).

Según el Dr. Alfonso Vigo Quiñones, director general, menciona que el IES Huando ofrece atención a un total de 458 alumnos, con 44 trabajadores, entre personal directivo, administrativo, docentes y como toda institución se presenta cierta preocupación de mejora, buscando lograr y reforzar el mayor grado de satisfacción por los estudiantes, padres de familia y la sociedad.

En entrevista al Dr. Alfonso Vigo Quiñones, director general, del IES Huando sobre liderazgo, nos menciona que es la capacidad que tiene cualquier persona de motivar, influir u organización, todo esto con el fin de lograr fines u objetivos de la institución, esta se **dificulta** por los roles que cumplen las unidades académicas, además se suma la pandemia donde hay algunos que todavía no se adaptan al uso de las nuevas tecnologías, no todos están a las par con el uso de los instrumentos tecnológicos, por otro lado, la comunicación se vio afectada con altibajos tanto entre trabajadores y como docentes – alumnos, ya que no es lo mismo conversar con los alumnos de manera presencial, buscando generar confianza y seguridad, permitiendo conocer más el carisma y el calor humano. Asimismo, nos menciona que los líderes de la institución ponen en práctica un tipo de liderazgo democrático, ya que todos participan en las distintas actividades como son las reuniones de acuerdos, viniendo la toma de decisiones por parte del equipo. Finalmente, muchas veces la rotación frecuente de personal restringe un poco el logro de los planes establecidos para los programas de estudios, siendo así que los trabajadores que se incorporan a la institución buscan mediante su influencia personal y poder, las potencialidades y actividades de un grupo para alcanzar una meta en común.

La gestión administrativa de los trabajadores dentro del IES Huando de la provincia de Huaral, ante lo anterior expuesto, es necesario establecer planes de acción en la institución educativa, con el propósito que estos se desarrollen como parte de los procesos de gestión administrativa, adecuado estrategias, herramientas y modelos de gestión de personal que estén acordes a la realidad institucional, y que contribuyan a mejorar el servicio educativo. Chiavenato (2006), indica que la gestión administrativa es “La realización de acciones, con el objeto de obtener ciertos resultados, de la manera más eficaz y económica posible. Se trata siempre de escoger las acciones en función de resultado que espera obtener y de los medios de que se dispone; es decir, de asegurar la utilización óptima de los recursos.

Por otro lado, el Dr. Alfonso Vigo Quiñones, director general, del IES Huando sobre la gestión administrativa, nos menciona que es un conjunto de actividades coordinadas y tareas, haciendo uso de los recursos que posee la institución, buscando alcanzar los objetivos y resultados más competentes, esta se **dificulta** principalmente porque la jefatura de administración de la institución no está liderada por una administradora de profesión, entonces por ahí hay cierta debilidad por desconocimiento de este de acciones propias, siendo su perfil una Ing. Zootecnista, pero esta tiene la fortaleza enorme de tener voluntad. Debido a que este tema se ve afectado también por la parte económica, lo cual está limitado por ser una institución pública, pero por parte de la institución siempre se brinda ciertos reconocimientos y a la vez se presenta ciertos valores como son: La solidaridad, puntualidad, trabajo en equipo, identidad y el respeto. El resultado de la gestión administrativa las políticas y normas de la institución son partes de los instrumentos de gestión que el IES Huando debe tener para saber cuál es su meta y como llegar, creando así una productividad de mayor calidad aplicando constantemente un control. Por otra parte, la parte documentaria, casi un 80% si cumplen, mientras que el otro 20% no cumplen debido al desconocimiento de la virtualidad, pero aun así vamos cumpliendo con la visión y misión de nuestra institución.

Finalmente, podemos decir que la función que se da por parte de los líderes es muy buena pero que esta puede seguir mejorando para fortalecer las competencias y habilidades, lo cual permitirá mejorar el trabajo de los colaboradores. Considerando así mismo que la gestión administrativa es buena pero que también puede ser mejorada para cumplir con las expectativas de los usuarios del sector de educación, proyectando así un mejor crecimiento y competitividad del sector educación a nivel nacional y de la misma institución IES Huando.

1.2 Formulación del problema

A continuación, desarrollaremos la descripción del problema de la presente investigación.

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre el liderazgo y gestión administrativa de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando, provincia de Huaral, 2021?

1.2.2 Problemas específicos

PE1.- ¿Qué relación existe entre el liderazgo y productividad laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando, provincia de Huaral, 2021?

PE2.- ¿Qué relación existe entre el liderazgo y mejora continua de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando, provincia de Huaral, 2021?

PE3.- ¿Qué relación existe entre el liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando, provincia de Huaral, 2021?

1.3 Objetivos de la investigación

A continuación, mencionaremos los objetivos de la presente investigación.

1.3.1 Objetivo general

Establecer la relación que existe entre el liderazgo y gestión administrativa de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando, provincia de Huaral, 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

OE1.- Identificar la relación existe entre el liderazgo y productividad laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando, provincia de Huaral, 2021.

OE2.- Identificar la relación existe entre el liderazgo y mejora continua de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando, provincia de Huaral, 2021.

OE3.- Identificar la relación existe entre el liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando, provincia de Huaral, 2021.

1.4 Justificación de la investigación

Justificación teórica:

El líder obtiene el status al lograr que el grupo o la comunidad logren sus metas propuestas. Su apoyo resulta de que consigue para los miembros de su grupo, comunidad o sociedad más que ninguna otra persona. El líder o líderes de la institución tiene que distribuir el poder y la responsabilidad entre los miembros de su grupo.

La investigación se realiza con la finalidad de aportar con conocimiento sobre las variables de estudio liderazgo y gestión administrativa, dado para este caso es el Instituto de Educación Superior de la provincia de Huaral.

Justificación práctica:

La investigación se realiza por la creciente necesidad de conocer la relación que existe entre las variables de estudio como son: liderazgo y gestión administrativa, resultados que permitirá dar aportes a la institución y tomar decisiones, la cual se da con el objetivo que el Instituto de Educación Superior Huando dé a desarrollar una mejor gestión administrativa tendientes a la satisfacción de las necesidades de la comunidad educativa.

Justificación metodológica:

Para la presente investigación se seguirá una secuencia metodológica, identificando el tipo, nivel y diseño de la investigación, además la aplicación de métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos que nos permitirá obtener los resultados teniendo en cuenta nuestro objetivo de investigación.

1.5 Delimitaciones del estudio

Delimitación espacial:

La presente investigación se desarrollará en el Instituto de Educación Superior Huando, ubicado en Calle 8 de Diciembre Mzna. 30-Lote 17, Urb. Huando, provincia de Huaral.

Delimitación social:

La presente investigación involucrará a los 44 trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando, provincia de Huaral.

Delimitación temporal:

La presente investigación se desarrollará durante los meses de enero a diciembre del 2021.

Delimitación conceptual:

La presente investigación conceptualiza a las dos variables de estudio que corresponden a liderazgo y gestión administrativa, a continuación, se dan a conocer las teorías propuestas:

Según Chiavenato define el liderazgo como “Una influencia interpersonal ejercida en determinada situación, para la consecución de uno o más objetivos específicos, mediante el proceso de la comunicación humana” (2001: 314 - 315).

Por otro lado, Chiavenato (2006), indica que la gestión administrativa es “La realización de acciones, con el objeto de obtener ciertos resultados, de la manera más eficaz y económica

posible. Se trata siempre de escoger las acciones en función de resultado que espera obtener y de los medios de que se dispone; es decir, de asegurar la utilización óptima de los recursos.

1.6 Viabilidad del estudio

Se hace el uso de las herramientas y teorías existentes para la selección de técnicas e instrumentos para la recolección de datos y brindar la información más adecuada para el Instituto de Educación Superior Huando de la provincia de Huaral.

El liderazgo y la gestión administrativa es viable considerando las relaciones entre los líderes y trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando. Estas relaciones interpersonales requieren condiciones para iniciarse, profundizarse y mantener en el tiempo de lo contrario no se consolida el grupo humano.

La construcción del liderazgo por parte del director, jefes de áreas y colaboradores del Instituto de Educación Superior Huando. Se debe basar, en primera instancia, en realizar sus funciones administrativas inherentes a su cargo como son la coordinación, supervisión de trabajo, supervisión del Plan Anual de Trabajo, las capacitaciones a sus jefes de áreas y trabajadores, buscando la creación de alianzas estratégicas con entidades públicas de la comunidad, de tal manera que considere la participación de sus trabajadores.

La infraestructura, los equipos tecnológicos, materiales, recursos económicos y humanos necesarios para la ejecución del trabajo de investigación están al alcance del investigador.

Además, el trabajo tiene como fin brindar algunas recomendaciones y/o acciones de mejora continua, esto dependerá de la decisión de su implementación será única del director y jefes de área, esto tendrá como consecuencia la mejora en la gestión administrativa.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

A continuación, mencionaremos los antecedentes de la investigación:

2.1.1 Investigaciones internacionales

Rodríguez-Ponce, E., Pedraja Rejas, L., Ganga-Contreras, F. (2017) en su tesis titulada “La relación entre los estilos de liderazgo y desempeño de los equipos de dirección intermedia: un estudio exploratorio desde Chile”.

Resumen:

Busca explorar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los equipos de trabajo. Para esta investigación se contó con una muestra de 38 equipos de dirección intermedia en una empresa del norte chileno, los cuales toman decisiones en el nivel táctico, siendo 30 de posiciones Directivas y 8 de Jefaturas. Por un lado, llegaron a la conclusión de que los estilos de liderazgo tienen una relación con el desempeño de los equipos de dirección intermedia. Por otro lado, tanto el liderazgo transformacional como transaccional impactan positiva y significativamente sobre el desempeño de los equipos de dirección intermedia, teniendo estos dos estilos una correlación positiva, es decir, los líderes pueden llegar a utilizar ambos medios de liderazgo dependiendo de la situación a la que se afrontan. Asimismo, el estilo de liderazgo laissez-faire impacta negativamente en el desempeño de estos equipos de trabajo. Finalmente, partiendo de la investigación los autores concluyeron que el estilo de liderazgo más dominante es el liderazgo transaccional.

Medina (2017) en su tesis titulada “Influencia del liderazgo patriarcal en el Desempeño Laboral de las empresas familiares del sector textil del Catón Pelileo” aprobado por la Universidad Técnica de Ambato.

Resumen:

Su objetivo fue “Analizar las repercusiones del liderazgo patriarcal en el desempeño laboral

dentro de las empresas familiares” (p. 04); su enfoque de investigación fue mixto cuantitativo-cualitativo (p.28); su tipo de investigación fue descriptiva-correlacional (p. 29); su población fue de 195 empresas (p. 31); su muestra fue de 129 empresas (p. 32); llegó a la conclusión de que: Se puede determinar que el liderazgo patriarcal afectará en gran medida el desempeño laboral, porque los líderes de empresas familiares tienen la responsabilidad de diferenciarse de sus subordinados, ya sea para motivarlos a obtener recompensas, o para capacitarlos, y en parte para tomar acciones correctivas en actividades que no se pueden completar con plenitud. (p. 60)

Freire (2018), en su tesis titulada “Gestión administrativa en las instituciones de educación superior basada en planes de capacitación del personal administrativo y trabajadores”.

Resumen:

El presente estudio está enfocado a determinar cómo influyen los planes de capacitación del personal administrativo y trabajadores en la gestión administrativa de la Universidad Técnica de Ambato, lo que ha ocasionado demora en procesos, atención deficiente, bajo nivel en el desempeño y cumplimiento de funciones en las diferentes unidades académicas/administrativas, lo que ha generado estrés laboral y conflictos interpersonales entre el personal administrativo y trabajadores. La metodología aplicada fue mixta apoyada en la investigación bibliográfica que sirvió para sustentar de forma teórica las variables objeto de estudio (planes de capacitación, gestión administrativa). Por otro lado, en relación a la investigación de campo se trabajó con dos poblaciones, la primera estuvo estructurada por el personal administrativo y trabajadores de la institución con un total de 822 personas, sin embargo, dentro del estudio únicamente se trabajó con una muestra de 262 personas a quienes se les aplicó el instrumento diseñado con un total de 18 preguntas; mientras que la segunda población fue estructurada por los decanos y directores departamentales de la institución, aplicándose a 18 personas en total el instrumento diseñado con 11 preguntas, posteriormente el instrumento del personal administrativo y trabajadores fue sometido al análisis estadístico conocido como análisis factorial exploratorio, en donde se obtuvo la prueba de HMO de 0.905 y una prueba de esfericidad de Barlett con un nivel de significancia del 0.000 lo cual permitió aplicar el análisis factorial y por ende aceptar la hipótesis alternativa planteada. Bajo estos antecedentes, se propuso la reestructuración del proceso de capacitación del personal administrativo y trabajadores para mejorar la gestión administrativa de la Universidad Técnica de Ambato.

Pérez (2018) en su tesis titulada “Satisfacción laboral y la gestión administrativa de los GADs Municipales de la provincia de Tungurahua”.

Resumen:

El objetivo de la investigación fue determinar la influencia de la satisfacción laboral en la Gestión Administrativa de los GADs Municipales de la provincia de Tungurahua. La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, tipo básico de nivel descriptivo. La población de estudio estuvo conformada por 172 servidores públicos y una muestra de 119, distribuida de forma proporcional para cada municipio es decir 50 para el GAD Municipal de Cevallos y 69 para el GAD Municipal San Cristóbal de Patate, La recolección de datos se la llevó a cabo con la técnica de encuesta y el instrumento aplicado fue el cuestionario, a través del cual permitió levantar información sobre las variables de estudio satisfacción laboral y gestión administrativa. El análisis e interpretación de resultados se lo realizo de forma individual tanto para el GAD Municipal de Cevallos y para el GAD Municipal San Cristóbal de Patate, para el análisis estadístico se aplicó el sistema informático SPSS para la prueba de hipótesis. El resultado de la investigación demuestra la existencia de una correlación alta y significancia con un valor de Rho de Spearman de 0,037 para el GAD Municipal de Patate; y la existencia de una correlación alta y significancia con un valor de Rho de Spearman de 0,054 para el GAD Municipal de Cevallos, confirmándose la relación entre la satisfacción laboral y la gestión administrativa en cada uno de los municipios en estudio.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Lecca, Lecca y Rojas (2018), en su tesis titulada “Liderazgo y habilidades comunicativas en docentes de educación inicial”.

Resumen:

El presente informe tiene como objetivo principal determinar el grado de relación que existe entre las variables liderazgo y habilidades comunicativas, en docentes de Educación Inicial del distrito y provincia de Santiago de Chuco, región La Libertad – 2018. Es un estudio de tipo correlacional, porque determinó el grado de relación existente entre las variables liderazgo y habilidades comunicativas en docentes de Educación Inicial. Se utilizó un diseño no experimental de corte transversal. La población objetivo y muestra constituyen 30 docentes de Educación Inicial del distrito y provincia de Santiago de Chuco. Se utilizó

un muestreo no probabilístico por conveniencia. Las técnicas aplicadas fueron la observación y la encuesta; y los instrumentos aplicados para el recojo de los datos fue un primer cuestionario para medir el nivel de liderazgo y un segundo cuestionario para medir el nivel de las habilidades comunicativas de los docentes de Educación Inicial. Luego de obtener los resultados con el programa SPSS Versión 23, se comprobó que existe relación significativa entre las variables estudiadas, según lo demuestra la Prueba de Correlación de Spearman. Se aplicó esta prueba, motivo que, las variables en estudio son de naturaleza cualitativa y su medida (de las variables) en escala ordinal. Al realizar la prueba de hipótesis, con un nivel de confianza del 95%, se pudo observar (en la Tabla 17) que el p valor obtenido es menor que 0.05 ($p = 0,015 < 0.05$) por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de investigación. Luego se puede concluir que las variables en estudio si están relacionadas, es decir la prueba es significativa. Finalmente, de acuerdo a los resultados obtenidos, en cuanto a los niveles de Liderazgo, se aprecia que el 76,7% tiene un nivel alto y el 23,3% un nivel medio. Así mismo en cuanto a las habilidades comunicativas en general, ningún docente presenta una mala habilidad, el 33,3% de los docentes presenta habilidades intermedias y el 66,7% presenta altas habilidades.

Rojas (2017), en su tesis titulada “Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue - Lima, 2016” de la Universidad César Vallejo Perú.

Resumen:

Planteó como objetivo general determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue - Lima, 2016. El método señala que la investigación es de tipo descriptivo y correlacional Dentro de sus conclusiones señala: (a) Respecto al objetivo general, se han encontrado evidencias para afirmar que el liderazgo transformacional no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos ($Rho=0.113$, $p=0.436$ mayor que 0.05). (b) Respecto al objetivo específico 1, se han encontrado evidencias para afirmar que la estimulación intelectual no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos ($Rho= - 0.068$, $p= 0.641$ mayor que 0.05). (c) Respecto al objetivo específico 2, se han encontrado evidencias para afirmar que la consideración individualizada no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos ($Rho= 0.160$, $p= 0.267$ mayor que 0.05). (d) Respecto al objetivo específico 3, se han encontrado evidencias para afirmar que la motivación e inspiración no se relaciona

con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos ($Rho= 0.122$, $p= 0.397$ mayor que 0.05). (e) se han encontrado evidencias para afirmar que la influencia idealizada o carisma no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos ($Rho= 0.069$, $p= 0.635$ mayor que 0.05).

Bonifacio (2019), en su tesis titulada “Gestión del conocimiento y gestión administrativa en el personal de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román – 2019”.

Resumen:

El presente trabajo de investigación, tuvo como objetivo determinar la relación de la gestión del conocimiento y la gestión administrativa. El estudio fue de tipo descriptivo - correlacional, con un enfoque cuantitativo, de investigación no experimental y transversal porque se recolectaron los datos una sola vez y en un único tiempo; las cuales no sufrieron cambios en el momento de procesar los datos. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que para poblaciones pequeñas no es necesario realizar una muestra; además no todas las investigaciones tienen un muestro. El total de trabajadores de la UGEL San Román son de 77 individuos (planilla de trabajadores), de los cuales solo accedieron realizar la encuesta 64 colaboradores de dicha entidad. Para esta investigación se utilizó dos cuestionarios, para la gestión del conocimiento se tomó el instrumento propuesto por Mul, Mercado, & Ojeda, (2013) donde se tiene las dimensiones: almacenamiento, aplicación y protección, adquisición y transferencia y para la gestión administrativa se tomó el instrumento propuesto por Domínguez, (2017) propone las siguientes dimensiones: planeación, organización, dirección y control. Obteniéndose el resultado siguiente: de la correlación de las variables de estudio se obtuvo un Coeficiente de correlación de Rho de Spearman de ($=,643$) demostrándose que existe correlación entre las variables; lo que indica que para una mejor gestión administrativa es necesario tener todos los conocimientos indispensables en este campo. Lo cual demuestra que a Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román, tiene un manejo del conocimiento en las áreas competentes para tener una mejor gestión administrativa, además indicamos que existe relación directa entre las variables según Hernández, Fernández y Baptista (2010).

Pérez (2017), en su tesis titulada “Gestión Administrativa y Clima Institucional según el personal del Área de Gestión Administrativa UGEL 07 Lima 2014”.

Resumen:

La investigación trata sobre la gestión administrativa y el clima institucional, y su objetivo fue determinar la relación entre la Gestión administrativa y el Clima institucional según el personal del área de gestión administrativa UGEL 07 Lima 2014. El método utilizado es el hipotético-deductivo que consiste en la observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno. La investigación estaba dirigida a toda la población, es decir; 110 colaboradores del área de gestión administrativa UGEL 07 Lima 2014, que según López (1998), opina que la muestra censal es aquella porción que representa toda la población. Para recoger información se elaboró dos cuestionarios que se tomó al personal, el primero para evaluar la gestión administrativa y el segundo para evaluar el clima institucional en el área de gestión administrativa UGEL 07 Lima 2014. En ambos casos se aplicó la técnica de la encuesta, los datos obtenidos fueron transcritos a la base de datos en el Paquete Estadístico para la Ciencias Sociales (SPSS 21.0). Los resultados de análisis estadístico demuestran que la gestión administrativa tiene relación positiva ($r = 0.812$) y significativa ($p = 0.000$) con el clima institucional según las percepciones de los colaboradores del área de gestión administrativa UGEL 07 Lima 2014.

2.2 Bases teóricas

2.1. Teoría de liderazgo

La persona que brinde mejor apoyo y su actividad de dirección al equipo y/o grupo de trabajo para que se sienta pleno laboralmente, tiene el espíritu de líder y por ello este debe ser considerado como tal.

Según Chiavenato define el liderazgo como “Una influencia interpersonal ejercida en determinada situación, para la consecución de uno o más objetivos específicos, mediante el proceso de la comunicación humana” (2001: 314 - 315).

Según Chiavenato (2006) menciona que:

El liderazgo es necesario para todo tipo de organizaciones humanas, ya sea en la empresa o en todos los departamentos. Esto también es importante en las funciones de gestión, porque los administradores necesitan comprender la motivación de las personas y saber cómo liderar, es decir, convertirse en líderes. (p. 104)

Así mismo Chiavenato (1986) nos indica que:

Es necesario distinguir entre liderazgo como concepto de cualidades personales (una

combinación especial de características de personalidad que hacen de un individuo un líder) y liderazgo como concepto de función. (la distribución del poder de decisión dentro de la empresa): la capacidad de liderazgo de una persona no solo depende de él. Sus propias características también dependen de las características de su entorno. (p. 265)

Teorías de liderazgo:

Las investigaciones demostraron que “la mayoría de las teorías de liderazgo se derivan de los principios de las teorías psicológicas de la personalidad, puesto que éstas se refieren a patrones distintivos de conducta, incluyendo pensamientos y emociones, que caracterizan la adaptación de cada individuo ante las situaciones que se le presentan en la vida” (Mischel, 1988 citado en Gómez, 2008, p. 166). A continuación, se detallan las teorías clásicas del liderazgo: la teoría de los rasgos, la teoría conductual, la teoría situacional de Fred Fiedler y de la trayectoria y la meta.

Teorías de los rasgos:

Uno de los psicólogos del rasgo más notable fue Gordon Allport; según él, los rasgos son tendencias o predisposiciones determinantes a emitir una respuesta. Dichas disposiciones sirven para integrar lo que, de otra manera, serían estímulos y respuestas disímbolos. Estos estímulos y respuestas son de relativa generalidad que producen constancias de conducta (Gómez, 2008, p. 166).

Teoría conductual:

Skinner (1988), pionero de esta escuela, estableció la conducta en términos de los acontecimientos observables y de las condiciones que parecen variar con ellos; el esfuerzo se centra en descubrir los incidentes externos que refuerzan las probabilidades de que se vuelva a presentar esa conducta en el futuro, y que la mantiene o modifica. Los métodos de esta teoría tratan de identificar el patrón de conductas y/ o actividades que son características de los líderes efectivos (Wexley y Yuki, 1998 citado en Gómez, 2008, p. 169).

Teoría situacional de Fred Fiedler:

Esta teoría parte de la hipótesis de que el tipo “correcto” de conducta del líder depende de si la situación del grupo era favorable o no para él. Las situaciones que determinan esta circunstancia son:

1. **Relaciones líder-miembro:** Se refiere a la calidad de las relaciones entre el líder y el grupo. Se mide por aspectos tales como lo bien que el individuo sea aceptado y se le tenga confianza, y lo cálida y amistosa que sea la relación que pueda tener con los miembros.
2. **Estructura de la tarea:** Es el grado en que la tarea se programa o explica por medio de procedimientos establecidos. Se mide por el grado de claridad en que se enuncian las metas, el número de soluciones que es factible utilizar y el grado de corrección de la solución o la decisión que se puede corroborar apelando a la autoridad, a procedimientos lógicos o a una retroalimentación.
3. **Poder de posición:** Es el grado de la posición que ocupa el líder y que le permite que los miembros se adhieran a él y acepten su dirección y liderazgo, puesto que el poder de posición incluye el grado de autoridad para recomendar castigos y recompensas, afectar promociones o degradaciones. (Gómez, 2008, ps. 169-170).

Teoría de la trayectoria y meta:

“Esta teoría determina que la función del líder consiste en: a) especificar las tareas que deben realizar los subordinados, b) quitar cualquier estorbo que pueda obstaculizar la obtención de la meta y c) ampliar las oportunidades de que los subordinados alcancen satisfacciones personales. Pero para que esto sea posible, la conducta del líder estará en función de los individuos y de la tarea” (Gómez, 2008, pgs. 171-172).

Por tanto, esta teoría sostiene que los subordinados consideran la conducta del líder como aceptable según el grado al que perciban que dicha conducta es una fuente inmediata de su satisfacción o según la necesiten para la satisfacción futura. House identificó cuatro componentes de liderazgo:

La gestión administrativa en una institución pública y/o privada es clave y esta sirve como base para la realización y potencialización de tareas en cumplimiento con los objetivos trazados y se busca contribuir con la supervivencia y desarrollo de la misma.

- **El líder directivo:** hace saber a sus subordinados lo que se espera de ellos, programa el trabajo que se va a realizar y da instrucciones específicas de la manera en que se deben desarrollar las. tareas.
- **El líder apoyador:** es amigable y muestra preocupación por sus subordinados.

- **El líder participativo:** consulta con sus subordinados y utiliza sus sugerencias antes de tomar una decisión.
- **El líder orientado a la realización:** fija metas desafiantes y espera que los subordinados se desempeñen a su más alto nivel (Gómez, 2008, pgs. 171-172).

2.2. Teoría de gestión administrativa

Según Frederick Taylor en su libro “Principios de la Administración Científica define a la administración como: “El objeto principal de la Administración ha de ser: asegurar la máxima prosperidad para el patrón junto con la máxima prosperidad para cada uno de los empleados”. (Taylor, 1911)

Por otro lado, Chiavenato (2006), indica que la gestión administrativa es “La realización de acciones, con el objeto de obtener ciertos resultados, de la manera más eficaz y económica posible. Se trata siempre de escoger las acciones en función de resultado que espera obtener y de los medios de que se dispone; es decir, de asegurar la utilización óptima de los recursos.

Por otro lado, “La gestión administrativa como el proceso de toma de decisiones realizado por los órganos de dirección, administración y control de una entidad, basado en los principios y métodos de administración, en su capacidad corporativa”. (Bachenheimer, 2016)

La teoría humanística de la administración

Esta teoría se basa en los siguientes aspectos: a) la influencia de la motivación humana; el ser humano es motivado no solo por estímulos salariales sino por recompensas sociales y simbólicas, el comportamiento es producto de la motivación, con el propósito de satisfacer una o más necesidades; b) liderazgo; el gerente o los jefes de cada área de la organización deben conocer la motivación humana y saber conducir a las personas, para reducir la incertidumbre, y la relación entre el líder y los subordinados; c) Comunicación; es el intercambio de información entre personas ,es un proceso fundamental de la experiencia humana y de la organización social; d) la dinámica de grupo; el grupo no es solo un conjunto de personas, sino también la interacción dinámica de individuos que se perciben psicológicamente como miembros de él. (Chiavenato, 2014, p.86, 98). La política denomina el poder de la organización de la sociedad, como valores que determinan la gestión administrativa como la acción, planeamiento de dicha organización.

La teoría burocrática de la organización

Chiavenato (2014) “definió a la teoría burocrática como una forma de organización humana que se basa en la racionalidad, es decir, en adecuar los medios a los objetivos (fines) con el propósito de garantizar la máxima eficiencia para alcanzar esos objetivos” (p.190). A la gestión administrativa se le conoce como el proceso que tiene el propósito de planear, organizar, ejecutar y controlar, teniendo como un aspecto fundamental en las tareas, con el fin de lograr los objetivos.

Siguiendo a Chiavenato distingue tres tipos de autoridad:

- 1) Autoridad tradicional; es cuando los subordinados aceptan las ordenes de los superiores considerando que están justificadas; 2) Autoridad carismática; cuando los subordinados aceptan órdenes del superior en razón de la influencia de la personalidad y el liderazgo de este; 3) Autoridad legal, racional o burocrática; es un tipo de autoridad técnica, meritocracia y administrada, la obediencia no se debe a una persona en sí, sino a un conjunto de reglas y reglamentos legales. (Chiavenato, 2014, pp.190).

Características de la teoría burocrática.

- a) La burocracia es una organización unida por normas y reglamentos establecidos por escrito; b) Carácter formal de las comunicaciones; la burocracia es una organización unida por comunicaciones escritas, se vale de rutinas y formularios; c) Carácter racional y división del trabajo; la división del trabajo se basa en la racionalidad, es decir, de acuerdo a los objetivos que deben ser alcanzados: la eficiencia de la organización. d) Impersonalidad en las relaciones; las actividades se distribuyen de forma impersonal, o sea, en términos de puestos y funciones, y no de las personas involucradas; e) Jerarquía de autoridad; cada puesto inferior debe estar sujeto al control y la supervisión de un puesto superior, todos los puestos están ubicados en una estructura jerárquica, donde también se define los escalones de autoridad; f) Competencia técnica y meritocracia; la promoción de los empleados se basan en criterios de evaluación y clasificación; g) Profesionalización de los participantes; la burocracia se caracteriza por la profesionalización de sus miembros. (Chiavenato, 2014, p.195).

La teoría clásica de la administración

Para Stoner y Wankel (1989), la teoría “clásica consta de dos partes, la administración científica y la teoría clásica de la organización, la primera busca la productividad mediante la eficiencia de los trabajadores, la segunda se refiere a dirigir organizaciones complejas a partir de cuatro funciones: planeación, organización, dirección y control” (p.33). Se dice que la teoría clásica es conocida como un proceso dentro de la administración, la cual tiene el objetivo de planear, organizar, ejecutar y controlar, con el fin de tener una mayor eficiencia del recurso humano.

Así mismo este autor explica que la administración científica tiene cuatro principios: a) Desarrollar un procedimiento científico para cada elemento del trabajo realizado por un individuo;

b) Seleccionar científicamente a los trabajadores y luego capacitarlos; c) Dividir el trabajo y la responsabilidad lo más equitativamente posible entre la gerencia y los trabajadores; d) Colaborar con los 24 trabajadores, para asegurar que el trabajo sea ejecutado de acuerdo a los principios.

Por otro lado, la teoría general de la administración, señala que este enfoque se ocupa de las funciones de los directivos o gerentes y que está conformado por: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar. (Stoner y Wankel, 1989, p.29). Es una teoría basada en la división de trabajo, la especialización, la coordinación, su interés por la estructura y forma de organización de arriba hacia abajo, se basa en el principio de la unidad de mando, por el cual el empleado solo debe obedecer a un solo jefe.

Así mismo Fayol se preocupó de los principios que gobiernan una organización a continuación mencionare los siguientes:

- a) La división del trabajo: tiene por finalidad producir más y mejor con el mismo esfuerzo, tiende a la especialización y a la división de tareas
- b) La autoridad: es el derecho de mandar y en el poder de hacerse obedecer. No es posible la autoridad sin responsabilidad;
- c) La disciplina: es el respeto de los convenios que tienen por objeto la obediencia, la asiduidad y los signos exteriores con que se manifiesta el respeto.
- d) Unidad de mando: para la ejecución de un acto cualquiera un agente solo debe recibir órdenes de un jefe;
- e) Unidad de dirección: Un solo jefe y un solo programa para un conjunto de operaciones que tienden al mismo;
- f) Remuneraciones: es el precio del servicio prestado, debe ser equitativa;
- g) Jerarquía: es el camino por lo que pasan todos los grados, desde el grado superior hasta el nivel inferior;
- h) Iniciativa: Un jefe que sabe inspirar la iniciativa entre su personal es superior a otro que no sabe hacerlo;
- i) La unión del personal: La armonía y la unión del personal de una organización constituye una gran fuerza para ella. (Taylor y Fayol,1973, p.126).

Chiavenato (2014) señaló que la teoría clásica de la “administración, formula una teoría de la organización con base en la administración como una ciencia, la organización se caracteriza por la división del trabajo y su especialización, se le critica su rigidez” (p.68). Se puede decir que la administración es un conjunto de definiciones que tiene el propósito de planear y sostener en un contexto, dentro del centro de trabajo, con el fin de cumplir eficientemente las metas fijadas.

El proceso administrativo

Toda gestión administrativa se desarrolla por medio de los elementos o funciones del proceso administrativo, en ese sentido.

Terry (1968), afirmó que el proceso administrativo se fundamenta en cuatro funciones fundamentales: planeación, organización, ejecución y control son los medios por los cuales administra un gerente. Son también las señales que distinguen a un jefe de otro que no lo es” (p.45). La preferencia en la actualidad, en la gestión administrativa se denomina al director como el líder de la escuela. Esta es el eje principal en las funciones de liderazgo administrativo con el fin de lograr resultados satisfactorios de la institución. El líder administrativo tiene que tener la cultura, habilidad y cualidad, con la finalidad de reparar y tener en cuenta la mejora constantemente de la gestión en las organizaciones.

Características del proceso administrativo

El proceso administrativo se caracteriza por:

- 1) Por que ayuda para determinar y dotar a un curso de acción necesario, su forma de pensamiento administrativo capacita al administrador o gerente para localizar y entender el problema; 2) Es completamente factible la utilización la aportación de otras escuelas o teorías de la administración, así si el problema es la motivación la escuela idónea sería del comportamiento humano o si es la toma de decisión la escuela sería matemática;3) Da flexibilidad, hay lugar para la innovación, es aplicable a una pluralidad de situaciones. Incluye todo el ámbito administrativo, para comprender el proceso administrativo (Terry, 1968, p.177)

2.3 Bases filosóficas

2.3.1 Bases filosóficas de liderazgo

El liderazgo desde su concepción filosófica se remonta a los tiempos de las grandes civilizaciones que sentaron las bases de los cambios estructurales de nuestras sociedades actuales; líderes que de una u otra forma ejercieron sus mandatos con dominación y poder, generando situaciones adversas y favorables en los contextos de la edad antigua, medieval, moderna, posmoderna e hiper-modernidad. Estrada (2007) indicó que la evolución del liderazgo se “determinó desde el quehacer de los grandes líderes que registraron algunos momentos de la historia...” (p.343). De tal forma, que los personajes que llevaron adelante luchas emblemáticas a lo largo de la historia de una forma representaron rasgos de liderazgos para mover masas en función de sus ideas, ejemplo de ello, lo encarnó desde la mitad del siglo XX, el premio nobel de la Paz, Nelson Mandela desde las calles de Pretoria, Johannesburgo, Ciudad del Cabo en Sudáfrica, en el largo camino hacia la libertad, ante el nefasto Sistema de Segregación Racial Apartheid.

Para el autor Platón (Atenas, 427-347 ac.). La República. El buen líder no ha de pedir serlo, ni rogar a los demás que se sometan a su liderazgo. Al contrario, son los demás los que voluntariamente piden al líder que lo sea, que les guíe. Líder ha de trabajar para mejorar las almas de los ciudadanos. La grandeza del hombre de estado, no consiste en satisfacer sus propios apetitos, sino en lograr que se introduzcan la justicia, la prudencia y las demás virtudes en el corazón de los ciudadanos

Según Aristóteles (2000c: 1309a), el buen líder será aquel que intente conseguir la felicidad plena de los ciudadanos en la polis. Ya sabemos que esa felicidad de la que habla Aristóteles es el culmen de una vida bien vivida. Para Aristóteles: "Tres condiciones deben tener los que van a desempeñar las magistraturas supremas: en primer lugar, amor al régimen establecido; en segundo lugar, la mayor competencia en las tareas de su cargo, y, en tercer lugar, una virtud y una justicia en cada régimen adecuadas a ese régimen, pues si lo justo no es lo mismo en todos los regímenes, necesariamente habrá también diferentes clases de justicia".

2.3.2 Bases filosóficas de gestión administrativas

La gestión administrativa permite realizar acciones para alcanzar los objetivos de la empresa y/o institución.

Para Alvarado (2003), "La gestión administrativa implica tomar decisiones y ejecutarlas para concretar acciones y con ello alcanzar los objetivos, así como también, el cuidado, suministro y provisión de recursos para el adecuado funcionamiento de la organización". (p.30)

Según Tiramonti & Frigerio (2003): "la gestión administrativa implica el uso de recursos, por ello, es importante administrar bien para tener una buena gestión" (p. 29). Es decir, la parte administrativa se torna como un apoyo a la gestión educativa.

Por su parte Melnick & Pereira (2006), sostienen que "El proceso de gestión abarca todas las acciones, transferencias y decisiones adoptadas para lograr los objetivos propuestos en la planificación, las cuales se ven reflejados en los resultados". (p. 174)

Para Rivero (2008), “La gestión administrativa es importante el establecimiento de objetivos concretos que estén claramente relacionados al proceso administrativo”. (p. 25)

2.4 Definición de términos básicos

- **Aceptación de ideas:** Para lograr que nuestra idea gane aceptación, debemos ganarnos la atención de los demás, demostrando las habilidades, capacidades y sobre todo los conocimientos en base a la experiencia.
- **Aptitud:** Potencialidades que, al desarrollarse, permiten alcanzar el pleno despliegue de las capacidades, con el fin de realizar o llevar a cabo una determinada actividad.
- **Calidad de servicios:** Cumplimiento de los compromisos ofrecidos por las instituciones y/o empresas hacia los clientes, medidos en tiempo.
- **Capacitaciones:** Acción que se realiza en una organización y/o institución, respondiendo a sus necesidades, esta busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal, mejorando sus distintas actividades que desarrollan, siendo aportes de mayor calidad.
- **Compromiso:** Estado psicológico que caracteriza la relación entre la persona hacia una organización, la cual presenta resultados respecto a la decisión para continuar en la organización.
- **Comunicación:** Campo del conocimiento humano que busca estudiar la forma en que se da el proceso de la comunicación dentro de las instituciones, entre estas y su medio.
- **Coordinación entre áreas:** Coordinar, armonizar y sincronizar, de forma ordenada, el esfuerzo individual dentro del grupo o equipo de trabajo, con el objeto de lograr una acción unificada direccionada a la obtención de los objetivos.
- **Eficacia:** Se habla de eficacia una vez que se han logrado alcanzar los objetivos propuestos, es una medida del logro de resultados.
- **Entrenamiento:** Proceso mediante el cual la empresa estimula a los colaboradores a desarrollar sus conocimientos, habilidades y destrezas para aumentar la eficiencia en la

ejecución de sus tareas designadas y así contribuir a su propio bienestar y al de la institución.

- **Experiencia:** Acumulación de conocimientos que los colaboradores de la empresa logran en el transcurso del tiempo y están son aplicadas en la institución.
- **Innovación:** Capacidad de idear conceptos de acción radicalmente distintos o nuevas formas de diferenciar los existentes en las organizaciones.
- **Integración entre el personal:** Proceso que permite a las organizaciones y/o instituciones a incorporar a los colaboradores al medio de trabajo, con fundamento en la asignación y conservación de talento necesario en una estructura organizacional.
- **Logros alcanzados:** Resultados positivos que signifiquen una ganancia o éxito para la empresa u organización donde desempeñamos el puesto de trabajo, además medimos estos logros con algunos indicadores que nos permitan seguir en mejora continua.
- **Planeación:** Planificar las actividades en busca de condiciones futuras, que se deben desarrollar teniendo en cuenta los objetivos estratégicos y asegurar el logro de los objetivos propuestos.
- **Recursos humanos:** Orientación de aplicación y practica de las diversas actividades más significativas dentro de la organización, siendo la gestión del talento humano un pilar esencial para el desarrollo exitoso de los procesos.
- **Responsabilidad:** Habilidad del individuo para medir y reconocer las consecuencias de un suceso que se lleva a cabo con plena conciencia y libertad, en esta se busca dar el cumplimiento de las metas y/o objetivos propuestos en la organización.
- **Toma de decisiones:** Provee los medios para el control y permite la coherencia en los sistemas, aquí es donde los colaboradores participan consciente y racionalmente, analizando y decidiendo en beneficio de la institución.
- **Trabajo en equipo:** Grupo donde sus miembros trabajan intensamente en un objetivo común y específico, donde dan uso a su sinergia positiva, responsabilidad mutua e individual, y destrezas complementarias

2.5 Hipótesis de investigación

A continuación, mencionaremos las hipótesis de la presente investigación.

2.5.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre el liderazgo y gestión administrativa de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando, provincia de Huaral, 2021.

2.5.2 Hipótesis específicas

HE1.- Existe relación significativa entre el liderazgo y productividad laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando, provincia de Huaral, 2021.

HE2.- Existe relación significativa entre el liderazgo y mejora continua de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando, provincia de Huaral, 2021.

HE3.- Existe relación significativa entre el liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando, provincia de Huaral, 2021.

2.6 Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEF. CONCEPTUAL	DEF. OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
LIDERAZGO	Según Chiavenato define el liderazgo como “Una influencia interpersonal ejercida en determinada situación, para la consecución de uno o más objetivos específicos, mediante el proceso de la comunicación humana”. (2001: 314 - 315)	Las dimensiones están expresadas en preguntas de un cuestionario medidas en escala tipo Likert y valores de nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5) e informados en niveles y rango de bajo (15 a 34), regular (35 a 54) 73) y alta (55 a 75).	Motivación	Compromiso
				Logros alcanzados
				Intensidad de trabajo
				Reconocimiento de logros
			Empowerment	Responsabilidad
				Propuestas
				Aceptación de ideas
				Innovación
			Coaching	Participación
Trabajo en equipo				
Entrenamiento				
Comunicación				
Experiencia				
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Por otro lado, Chiavenato (2006), indica que la gestión administrativa es “La realización de acciones, con el objeto de obtener ciertos resultados, de la manera más eficaz y económica posible. Se trata siempre de escoger las acciones en función de resultado que espera obtener y de los medios de que se dispone; es decir, de asegurar la utilización óptima de los recursos.	Las dimensiones están expresadas en preguntas de un cuestionario medidas en escala tipo Likert y valores de nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5) e informados en niveles y rango de bajo (15 a 34), regular (35 a 54) 73) y alta (55 a 75).	Productividad laboral	Habilidades
				Recursos humanos
				Recursos tecnológicos
				Recursos financieros
			Mejora continua	Toma de decisiones
				Aptitud
				Capacitaciones
				Nivel de eficiencia
			Desempeño laboral	Calidad de servicios
				Planeación
				Control
				Nivel profesional del personal
				Coordinación entre las áreas
				Integración entre el personal
Eficacia				
Objetivos				

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Para el desarrollo de la presente investigación se presenta la siguiente metodología, además son definidas por los siguientes autores.

3.1.1 Tipo de la investigación:

Dando el cumplimiento al objetivo de la presente investigación, se opta por el tipo de investigación básica, en esta se busca incrementar los conocimientos científicos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico.

Según Behar (2008), refiere este tipo de investigación como aquella “Que parte de un marco teórico y permanece en él; la finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico” (p. 19-20).

3.1.2 Nivel de la investigación:

La presente investigación busca medir la relacional de las dos variables de estudio tales como liderazgo y gestión administrativa.

A juicio de Hernández, Fernández, y Baptista (2014), plantea que los “Estudios correlacionales tienen como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más variables en una muestra o contexto en particular” (p. 93).

3.1.3 Método de la investigación:

Para el desarrollo de la investigación es importante tener claro con base en qué método se pretende abordar el tema y obtener resultados.

Método científico: “Es el procedimiento planteado que se sigue en la investigación para descubrir la forma de existencia de los procesos objetivos, para llegar a demostrarlos con rigor racional y para comprobarlos en el experimento y con las técnicas de su aplicación” (Ruiz, 2007, pág. 6).

Método hipotético-deductivo: “Es un método que trata de establecer la verdad o falsedad de las hipótesis, a partir de la verdad o falsedad de las consecuencias observacionales, unos enunciados que se refieren a objetos y propiedades observables” (Behar, 2008, p. 40).

3.1.4 Diseño de la investigación:

No experimental:

Esta investigación presenta una investigación no experimental puesto que no hay manipulación de las variables de estudio.

Para ello, Hernández, Fernández y Baptista (2014), consideran al diseño no experimental como “Estudios en los que no se hacen variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (p.152).

Asimismo, se determinará el corte de la investigación como transeccional o transversal, puesto que la información se obtendrá en un momento dado, respecto al diseño transeccional o transversal.

Hernández et al. (2014), nos indica que este diseño “recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único” (p. 154).

3.1.5 Enfoque de la investigación:

La investigación tiene un enfoque cuantitativo ya que usa la recolección de datos para probarla hipótesis, con base de medición numérica y el análisis estadístico, estableciendo los patrones de comportamiento y probar teorías.

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), expresan que el enfoque cuantitativo “Usa recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento” (p. 10).

3.2 Población y muestra

Para el desarrollo de la presente investigación se presenta la siguiente población y muestra, además son definidas por los siguientes autores.

3.2.1 Población

La población identificada en esta investigación corresponde a todos los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando de la provincia de Huaral.

Para ello los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014), expresan que la población es definida como “El conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”. (p. 174). A continuación, se detalla la distribución de la población.

Tabla 2

Población del I.E.S Huando, provincia de Huaral

Área	N.º de Personal
Director general	1
Secretaría de dirección	1
Jefe de unidad administrativa	1
Jefe de unidad académica	1
Secretaría académica	1
Personal administrativo	1
Jefatura de unidad de investigación y producción - docente	1
Jefatura de unidad de formación continua - docente	1
Jefatura de unidad de bienestar estudiantil - docente	1
Jefatura de unidad de empleabilidad - docente	1
Coordinador académico de Producción Agropecuaria - docente	1
Coordinador académico de Industrias Alimentarias - docente	1
Coordinador académico de Administración de Negocios Internacionales - docente	1
Docentes regulares	29
Biblioteca	1
Encargado de sala de cómputo	1
Total	44

Fuente: Elaboración propia

3.2.2 Muestra

“La muestra es un subgrupo de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 175).

La muestra se considera censal porque se seleccionó el 100% de la población al considerarla un número manejable de sujetos. En tal sentido López (1998), opina que “La muestra censal es aquella porción que representa toda la población” (p. 123).

3.3 Técnicas de recolección de datos

Para la obtención de los datos requeridos fue necesario dar el cumplimiento de objetivo de investigación, es por el que el investigador utiliza las siguientes técnicas:

Observación:

Behar (2008) quien define a la observación como “El registro sistemático, válido y confiable del comportamiento o conducta manifiesta”. (p. 68)

Entrevista:

Behar (2008) conceptualiza a la entrevista como “Una interacción social que tiene por objeto recolectar datos para una indagación y se realiza en base a un listado fijo de preguntas cuyo orden y redacción permanece invariable”. (p. 60)

Encuesta:

Behar (2008) define como “El documento que recoge información de una porción de la población de interés, dependiendo el tamaño de la muestra en el propósito del estudio” (p. 62).

3.3.1. Confiabilidad y validación de los instrumentos:

Para la presente investigación se considera necesario que el instrumento de investigación pase por un proceso de validación y confiabilidad antes de su aplicación, considerando que la confiabilidad nos indicará el grado en el que la aplicación repetida del instrumento al mismo sujeto, produzca los mismos resultados y por parte de la validez se refiere al grado en el que un instrumento mide lo que se supone que debe medir.

3.3.1.1. Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento es definida “como el grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales. La confiabilidad se logró a través del estadístico Crombach”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 200).

VARIABLE 1: LIDERAZGO

Tabla 3

Estadística de fiabilidad – Alfa de Cronbach “Liderazgo”

Alfa de Cronbach	N de elementos
,888	15

Fuente: Elaboración propia

Luego de haber realizado el análisis de confiabilidad con el software estadístico SPSS V.26.0, se obtuvo como coeficiente de alfa de Cronbach de la variable liderazgo de 0,888, muy cercano a 1, que es el valor máximo y aceptado, por lo cual decimos que el instrumento es confiable.

Tabla 4

Estadística total – elementos de “Liderazgo”

Liderazgo	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿El compromiso influye a los trabajadores a desarrollar sus habilidades en el I.E.S Huando?	,213	,894
¿Los logros alcanzados forman parte de todos los esfuerzos realizados por todo el personal que labora en el I.E.S Huando?	,621	,879
¿La intensidad de trabajo debe ser un control al personal que se encarga del desarrollo de actividades en el I.E.S Huando?	,864	,865
¿Es importante el reconocimiento de logros por parte de su jefe de área o directivos, para el mejor desarrollo de su trabajo en el I.E.S Huando?	,747	,872
¿Las labores comendadas con responsabilidad permitirá que usted pueda ser elogiado por sus compañeros y jefes en el I.E.S Huando?	,665	,881
¿Realiza propuestas para mejorar algunos aspectos de la institución y es tomada en cuenta por parte de sus superiores en el I.E.S Huando?	,370	,888
¿Considera usted que es importante la aceptación de ideas por parte de los directivos hacia los trabajadores que le permitan sentir que es parte del equipo de trabajo en el I.E.S Huando?	,173	,905
¿Considera que la innovación permitirá mejorar el trabajo a desarrollar en el I.E.S Huando?	,444	,886
¿La participación de los trabajadores en las diferentes actividades que se desarrolla en el I.E.S Huando son las adecuadas?	,466	,885

¿El trabajo en equipo es de suma importancia para el desarrollo de las tareas encomendadas y esta sea trabajada con una sola visión por todos los que integran el equipo en el I.E.S Huando?	,410	,887
¿El entrenamiento por parte de los directivos o jefes hacia los trabajadores es de suma importancia para el mejor desarrollo de las tareas encomendadas al personal en el I.E.S Huando?	,627	,878
¿La comunicación influye en el trabajo y esta permite que todos estén comprometidos y creen una relación para transmitir o recibir información en el I.E.S Huando?	,891	,863
¿La experiencia por parte de los directivos y jefes de áreas pueden influir en los trabajadores del I.E.S Huando y este hace mejorar su desempeño laboral?	,606	,882
¿La educación que han recibido por parte de los directivos y jefes ha permitido desarrollar habilidades que hagan sobresalir al I.E.S Huando y esta se refleja en la educación de calidad que brinda?	,663	,879

Fuente: Elaboración propia

VARIABLE 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Tabla 5

Estadística de fiabilidad – Alfa de Cronbach “Gestión administrativa”

Alfa de Cronbach	N de elementos
,946	15

Fuente: Elaboración propia

Luego de haber realizado el análisis de confiabilidad con el software estadístico SPSS V.26.0, se obtuvo como coeficiente de alfa de Cronbach de la variable liderazgo de 0,946, muy cercano a 1, que es el valor máximo y aceptado, por lo cual decimos que el instrumento es confiable.

Tabla 6

Estadística total – elementos de “Gestión administrativa”

Gestión administrativa	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Los recursos humanos contribuyen a lograr los objetivos propuestos por parte del I.E.S Huando?	,156	,956
¿Los recursos tecnológicos contribuyen a mejorar los procesos de trabajo en el I.E.S Huando, permitiendo este acelerar y controlar mejor la información?	,362	,949
¿Los recursos financieros son bien utilizados en el I.E.S Huando, buscando implementar nuevos equipos para el desarrollo de actividades por parte de la institución?	,432	,947
¿La toma de decisiones de cada trabajador es en base a que este demuestra conocimiento y dominio de sus funciones en el I.E.S Huando?	,322	,949

¿La aptitud que tiene el responsable del área para solucionar los problemas de una manera eficaz permitirá que todos los trabajadores estén integrados en el I.E.S Huando?	,614	,944
¿Cada programa de estudios desarrolla capacitaciones y estas cumplen con los objetivos de aprendizaje para los trabajadores del I.E.S Huando?	,908	,937
¿El nivel de eficiencia en los trabajadores se refleja en la educación brindada y el entrenamiento adecuado a los estudiantes en cumplimiento del plan del plan de mejora continua del I.E.S Huando?	,939	,936
¿Se desarrollan programas de formación profesional para los trabajadores con la finalidad de tener calidad de servicio educativo en los profesionales que egresan del I.E.S Huando?	,878	,938
¿La planeación es una característica muy importante para el desarrollo de trabajo durante un tiempo determinado en el I.E.S Huando?	,939	,936
¿El control y seguimiento a los trabajadores hará que ellos estén más comprometidos con su trabajo e identificado con el I.E.S Huando?	,878	,938
¿El nivel profesional de los trabajadores I.E.S Huando, permite que este pueda desarrollar capacidades, habilidades y por ende mejores resultados en las diversas actividades de la institución?	,625	,945
¿Existe la coordinación y comunicación entre programa de estudios que puedan beneficiar a la institución en atención a los estudiantes?	,908	,937
¿La integración entre personal en el I.E.S Huando, ayudará a que todos se sientan más familiarizados y tengan la confianza de preguntar sobre las inquietudes que tiene el trabajador?	,939	,936
¿Los líderes del I.E.S Huando, designan las tareas a los trabajadores de manera clara y precisa para que estos puedan trabajar con eficacia?	,878	,938

3.3.1.2. Validez

La validación del instrumento consiste en “El grado en el que un determinado procedimiento de traducción de un concepto en variable, registra efectivamente el concepto que se pretende registrar” (Elgueta y Zamorano, 2014, p. 109).

VARIABLE 1: LIDERAZGO

Tabla 7

Juicio de experto “Liderazgo”

Expertos	Grado	DNI
Caro Torero Carmen Roxana	Maestra	06118695
Maguiña Ruiz Donato Amador	Maestro	15608642
Ruiz Huaraz Carlos Bernardino	Doctor	06690483

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8

Matriz de análisis de juicio de experto “Liderazgo”

CRITERIOS	JUECES			TOTAL
	J1	J2	J3	
• Claridad	4	5	4	13
• Objetividad	5	5	5	15
• Actualidad	5	4	4	13
• Organización	4	5	5	14

• Suficiencia	4	5	5	14
• Pertinencia	4	4	5	13
• Consistencia	4	4	4	12
• Coherencia	4	5	5	13
• Metodología	5	5	5	15
• Aplicación	5	4	5	14
Total, de opinión	44	46	47	136

Fuente: Elaboración propia

Total, Máximo = (N° criterios) x (N° de Jueces) x (Puntaje Máximo de Respuesta)

TM = 150

Cálculo de coeficiente de validez:

Validez = Total Opinión/ Total máximo= 133/150 = 90.66%

Conclusión: La validez de contenido evaluado por juicio de expertos es 90.66%. Además, es considerado excelente según la escala de George y Mallery (2003, p. 231).

VARIABLE 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Tabla 9

Juicio de experto “Gestión administrativa”

Expertos	Grado	DNI
Caro Torero Carmen Roxana	Maestra	06118695
Maguiña Ruiz Donato Amador	Maestro	15608642
Ruiz Huaraz Carlos Bernardino	Doctor	06690483

Fuente: Elaboración propia

Tabla 10

Matriz de análisis de juicio de experto “Gestión administrativa”

CRITERIOS	JUECES			TOTAL
	J1	J2	J3	
• Claridad	5	5	4	14
• Objetividad	4	5	5	14
• Actualidad	4	4	4	12
• Organización	5	5	5	15
• Suficiencia	5	5	5	15
• Pertinencia	5	4	5	14
• Consistencia	5	4	4	13
• Coherencia	5	5	5	15
• Metodología	4	5	5	14
• Aplicación	4	4	5	13
Total, de opinión	46	46	47	139

Fuente: Elaboración propia

Total, Máximo = (N° criterios) x (N° de Jueces) x (Puntaje Máximo de Respuesta)

TM = 150

Cálculo de coeficiente de validez:

Validez = Total Opinión/ Total máximo= 139/150 = 90.66%

Conclusión: La validez de contenido evaluado por juicio de expertos es 92.66%. Además, es considerado excelente según la escala de George y Mallery (2003, p. 231).

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Para el desarrollo de la presente investigación es necesario la aplicación de un cuestionario de encuesta de 15 preguntas cerradas por cada variable de estudio, este cuestionario es aplicado a la población – muestra censal conformado por 44 trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando de la provincia de Huaral.

Las respuestas obtenidas de los encuestados serán procesadas en una base de datos (Excel) y luego serán pasado al software IBM SPSS Statistics V. 26.0, donde se utilizó las técnicas estadísticas inferencial y para el procesamiento de la información.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1. Resultados de liderazgo y sus dimensiones

Tabla 11

Variable - Liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	7	15,91	15,91	15,91
	MODERADO	14	31,82	31,82	47,73
	ALTO	23	52,27	52,27	100,00
	Total	44	100,00	100,00	

Nota: Test aplicado a los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando.

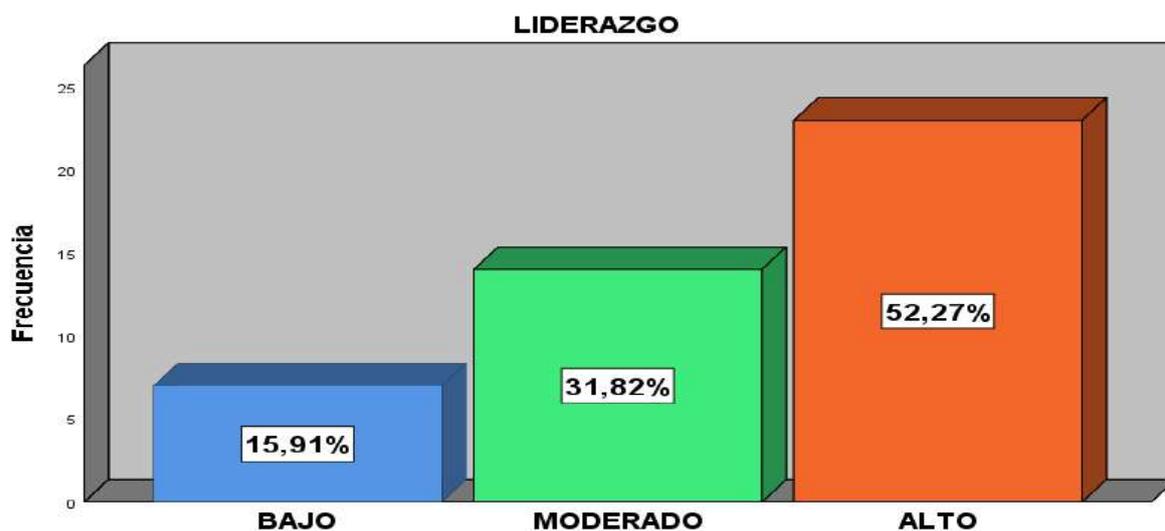


Figura 1. Variable - Liderazgo

Los datos obtenidos y procesados en la investigación, se muestran en la tabla N° 11 y la figura 1. A continuación se dan a conocer los porcentajes obtenidos en la variable 1, en el nivel de bajo 15,91 (7 trabajadores), en el nivel de regular 31,82% (14 trabajadores) y en el nivel de alto 52,27% (23 trabajadores), en tal sentido se demuestra que el liderazgo en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando es alto.

Tabla 12

Dimensión - Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	8	18,18	18,18	18,18
	MODERADO	11	25,00	25,00	43,18
	ALTO	25	56,82	56,82	100,00
	Total	44	100,00	100,00	

Nota: Test aplicado a los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando.

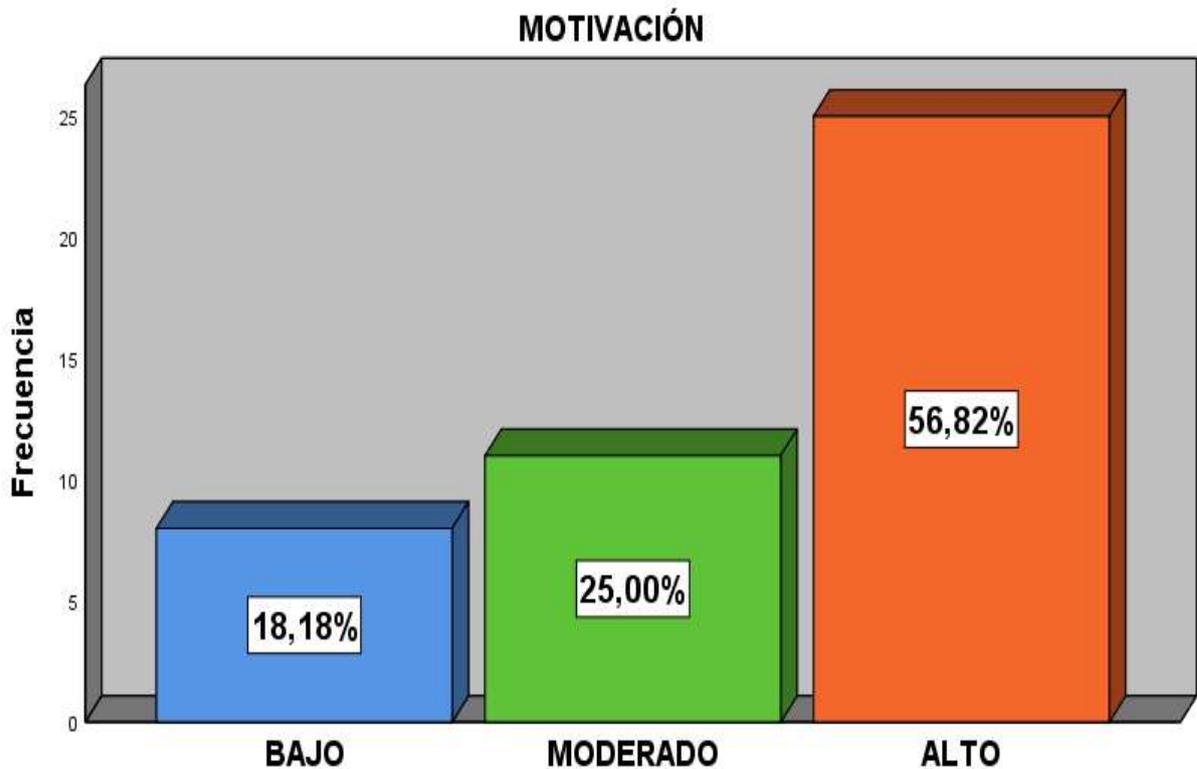


Figura 2. *Dimensión - Motivación*

Los datos obtenidos y procesados en la investigación, se muestran en la tabla N° 12 y la figura 2. A continuación se dan a conocer los porcentajes obtenidos en la dimensión 1 de la variable 1, en el nivel de bajo 18,18 (8 trabajadores), en el nivel de regular 25,00% (11 trabajadores) y en el nivel de alto 56,82% (25 trabajadores), en tal sentido se demuestra que la motivación en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando es alto.

Tabla 13

Dimensión - Empowerment

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	2	4,55	4,55	4,55
	MODERADO	14	31,82	31,82	36,36
	ALTO	28	63,64	63,64	100,00
	Total	44	100,00	100,00	

Nota: Test aplicado a los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando.

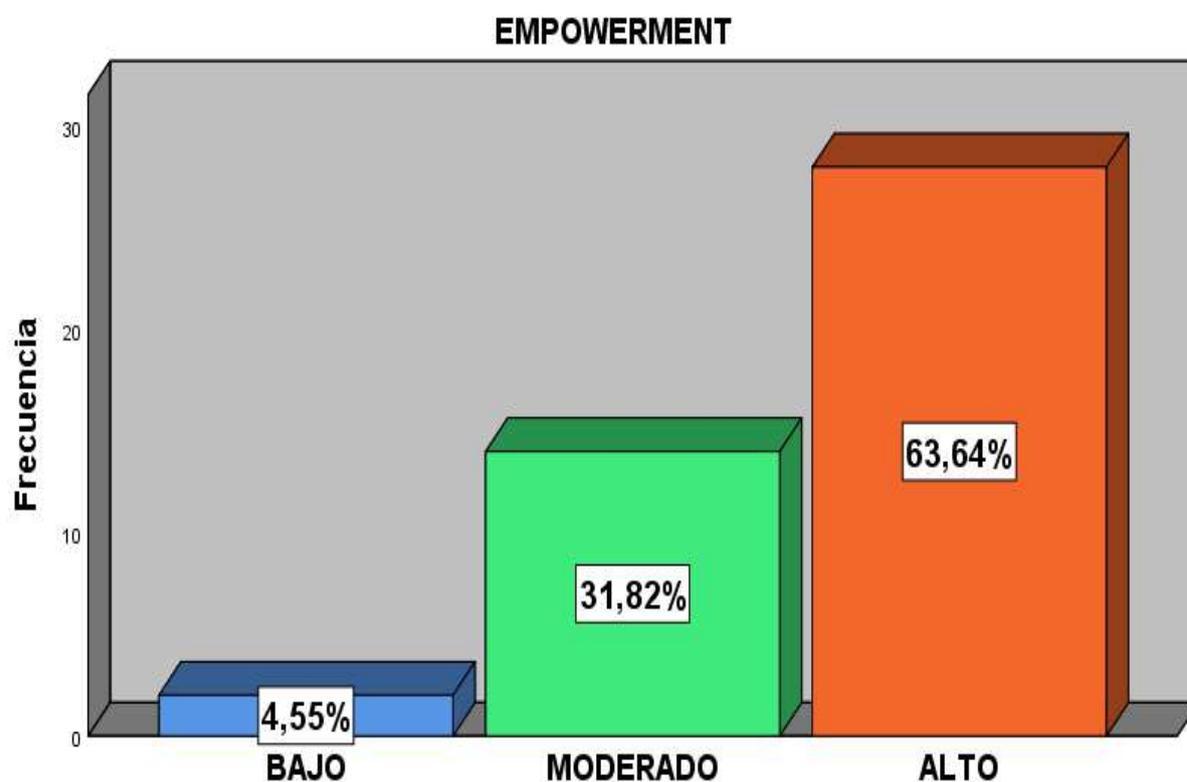


Figura 3. *Dimensión - Empowerment*

Los datos obtenidos y procesados en la investigación, se muestran en la tabla N° 13 y la figura 3. A continuación se dan a conocer los porcentajes obtenidos en la dimensión 2 de la variable 1, en el nivel de bajo 4,55 (2 trabajadores), en el nivel de regular 31,82% (14 trabajadores) y en el nivel de alto 63,64% (28 trabajadores), en tal sentido se demuestra que el empowerment en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando es alto.

Tabla 14

Dimensión - Coaching

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	7	15,91	15,91	15,91
	MODERADO	18	40,91	40,91	56,82
	ALTO	19	43,18	43,18	100,00
	Total	44	100,00	100,00	

Nota: Test aplicado a los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando.

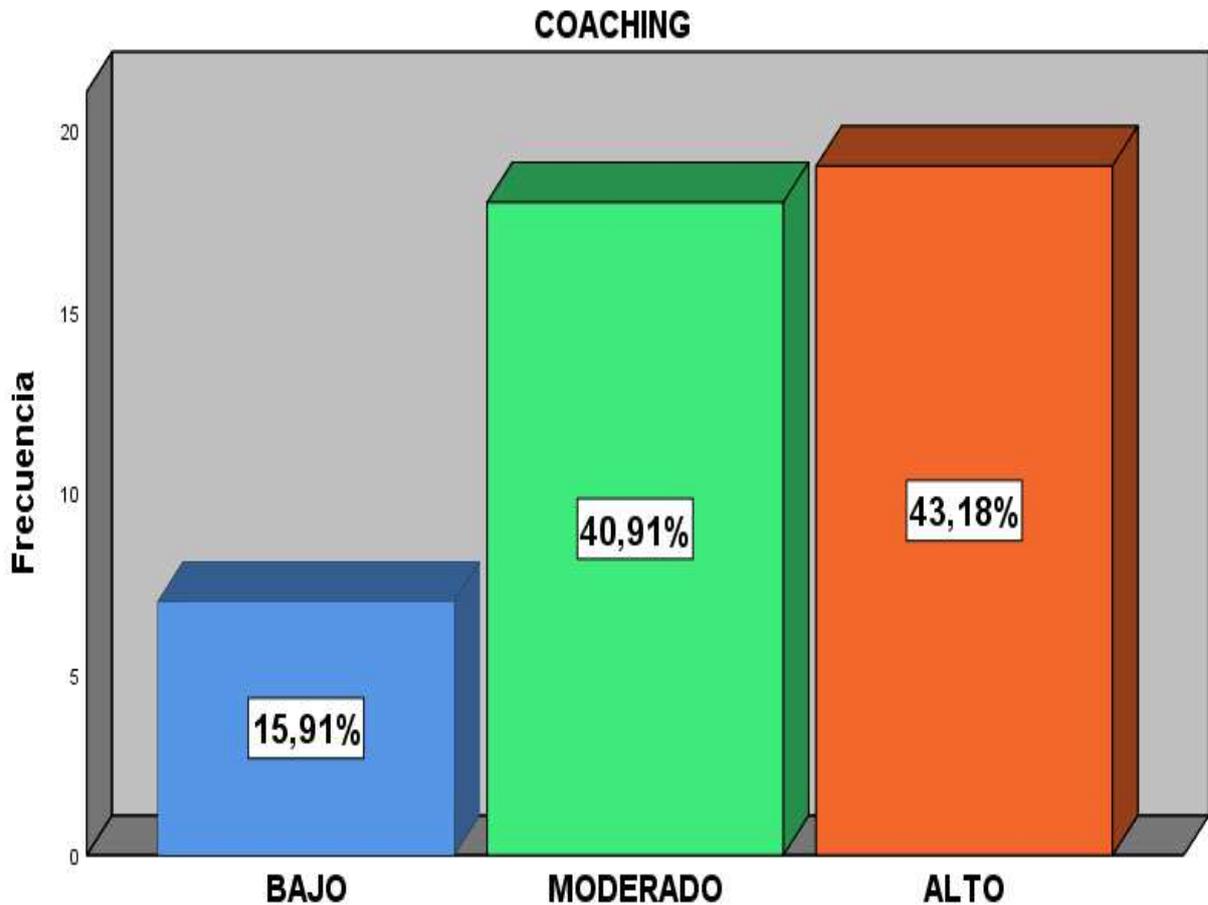


Figura 4. *Dimensión - Coaching*

Los datos obtenidos y procesados en la investigación, se muestran en la tabla N° 14 y la figura 4. A continuación se dan a conocer los porcentajes obtenidos en la dimensión 3 de la variable 1, en el nivel de bajo 15,91% (7 trabajadores), en el nivel de regular 40,91% (18 trabajadores) y en el nivel de alto 43,18% (19 trabajadores), en tal sentido se demuestra que el coaching en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando es alto.

4.1.2. Resultados de gestión administrativa y sus dimensiones

Tabla 15

Variable - Gestión administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	7	15,91	15,91	15,91
	MODERADO	8	18,18	18,18	34,09
	ALTO	29	65,91	65,91	100,00
	Total	44	100,00	100,00	

Nota: Test aplicado a los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando.

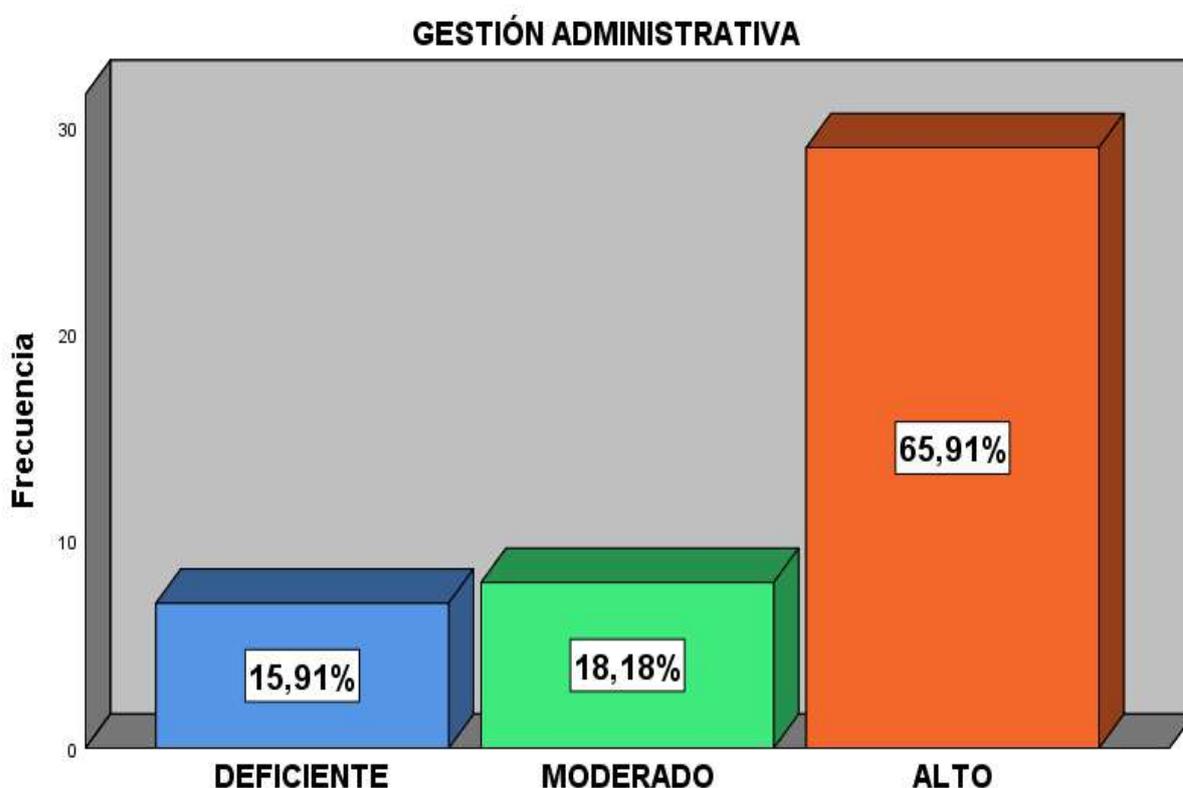


Figura 5. Variable – Gestión administrativa

Los datos obtenidos y procesados en la investigación, se muestran en la tabla N° 15 y la figura 5. A continuación se dan a conocer los porcentajes obtenidos en la variable 2, en el nivel de bajo 15,91% (7 trabajadores), en el nivel de regular 18,18% (8 trabajadores) y en el nivel de alto 65,91% (29 trabajadores), en tal sentido se demuestra que la gestión administrativa en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando es alto.

Tabla 16

Dimensión - Productividad laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	6	13,64	13,64	13,64
	MODERADO	12	27,27	27,27	40,91
	ALTO	26	59,09	59,09	100,00
	Total	44	100,00	100,00	

Nota: Test aplicado a los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando.

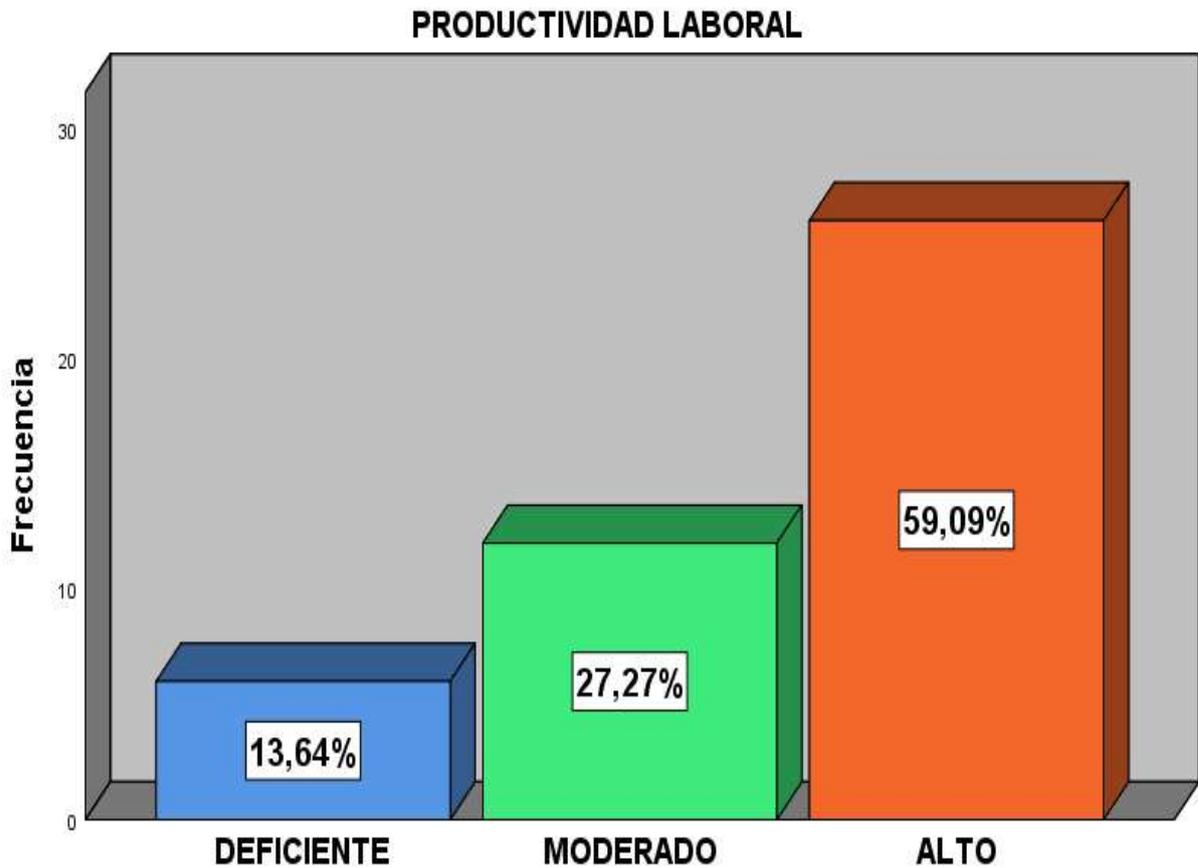


Figura 6. *Dimensión – Productividad laboral*

Los datos obtenidos y procesados en la investigación, se muestran en la tabla N° 16 y la figura 6. A continuación se dan a conocer los porcentajes obtenidos en la dimensión 1 de la variable 2, en el nivel de bajo 13,64% (6 trabajadores), en el nivel de regular 27,27% (12 trabajadores) y en el nivel de alto 59,09% (26 trabajadores), en tal sentido se demuestra que la productividad en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando es alto.

Tabla 17

Dimensión - Mejora continua

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	5	11,36	11,36	11,36
	MODERADO	7	15,91	15,91	27,27
	ALTO	32	72,73	72,73	100,00
	Total	44	100,00	100,00	

Nota: Test aplicado a los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando.

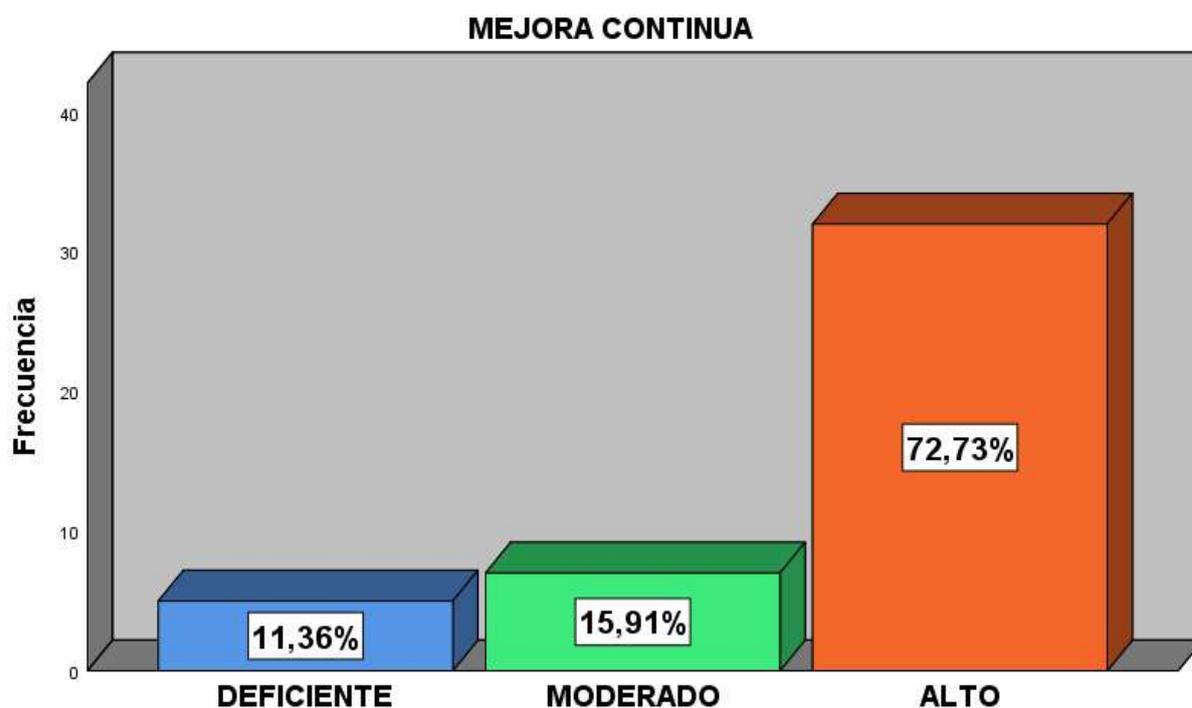


Figura 7. *Dimensión – Mejora continua*

Los datos obtenidos y procesados en la investigación, se muestran en la tabla N° 17 y la figura 7. A continuación se dan a conocer los porcentajes obtenidos en la dimensión 2 de la variable 2, en el nivel de bajo 11,36% (5 trabajadores), en el nivel de regular 15,91% (7 trabajadores) y en el nivel de alto 72,73% (32 trabajadores), en tal sentido se demuestra que la mejora continua en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando es alto.

Tabla 18

Dimensión - Desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	5	11,36	11,36	11,36
	MODERADO	8	18,18	18,18	29,55
	ALTO	31	70,45	70,45	100,00
	Total	44	100,00	100,00	

Nota: Test aplicado a los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando.

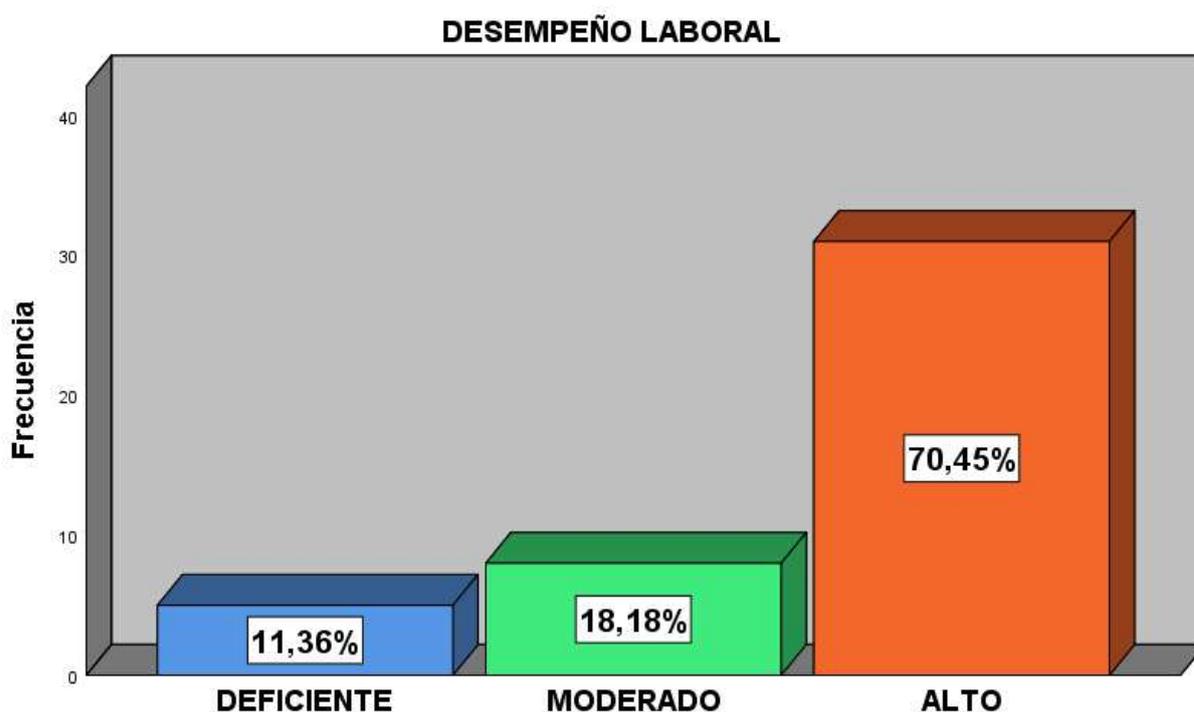


Figura 8. *Dimensión – Desempeño laboral*

Los datos obtenidos y procesados en la investigación, se muestran en la tabla N° 18 y la figura 8. A continuación se dan a conocer los porcentajes obtenidos en la dimensión 3 de la variable 2, en el nivel de bajo 11,36% (5 trabajadores), en el nivel de regular 18,18% (8 trabajadores) y en el nivel de alto 70,45% (31 trabajadores), en tal sentido se demuestra que el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando es alto.

4.1.3. Prueba de normalidad

Tabla 19

Prueba de normalidad – Shapiro Wilk

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,325	44	,000	,748	44	,000
Motivación	,351	44	,000	,720	44	,000
Empowerment	,395	44	,000	,670	44	,000
Coaching	,273	44	,000	,783	44	,000
Gestión administrativa	,403	44	,000	,654	44	,000
Productividad laboral	,363	44	,000	,709	44	,000
Mejora continua	,440	44	,000	,594	44	,000
Desempeño laboral	,427	44	,000	,618	44	,000

Fuente: Elaboración propia

De los datos obtenidos en la prueba de normalidad, en la tabla 19, el grado de significancia es menor a 0,05, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, lo que significa que los datos no siguen una distribución normal, concluyendo de utilizar el estadístico Rho de Spearman.

4.2 Contrastación de hipótesis

HIPÓTESIS GENERAL

a) Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo y gestión administrativa de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando, provincia de Huaral, 2021.

Ha: Existe relación significativa entre el liderazgo y gestión administrativa de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando, provincia de Huaral, 2021.

b) Prueba de normalidad

Ho: Los datos son distribución normalmente.

Ha: Los datos no son distribuidos normalmente.

Tabla 20

Prueba de normalidad – Shapiro Wilk “Liderazgo – Gestión administrativa”

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,325	44	,000	,748	44	,000
Gestión administrativa	,403	44	,000	,654	44	,000

Fuente: Elaboración propia

De los datos obtenidos en la prueba de normalidad, en la tabla 20, el grado de significancia es menor a 0,05, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, lo que significa que los datos no siguen una distribución normal, concluyendo de utilizar el estadístico Rho de Spearman.

c) Estadístico de prueba

Tabla 21

Correlación de las variables liderazgo organizacional y gestión administrativa.

		Liderazgo	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	,914**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	44
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,914**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	44

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

Después de haber procesado los datos obtenidos en la tabla N° 21, se encontró una relación lineal estadísticamente significativa y proporcional entre la variable liderazgo y gestión administrativa en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando, provincia de Huaral, 2021 con un grado de significancia $p=0,000$, menor a 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Además, se obtuvo un grado de correlación positiva muy alta de 0,914.

d) Dispersión de puntos

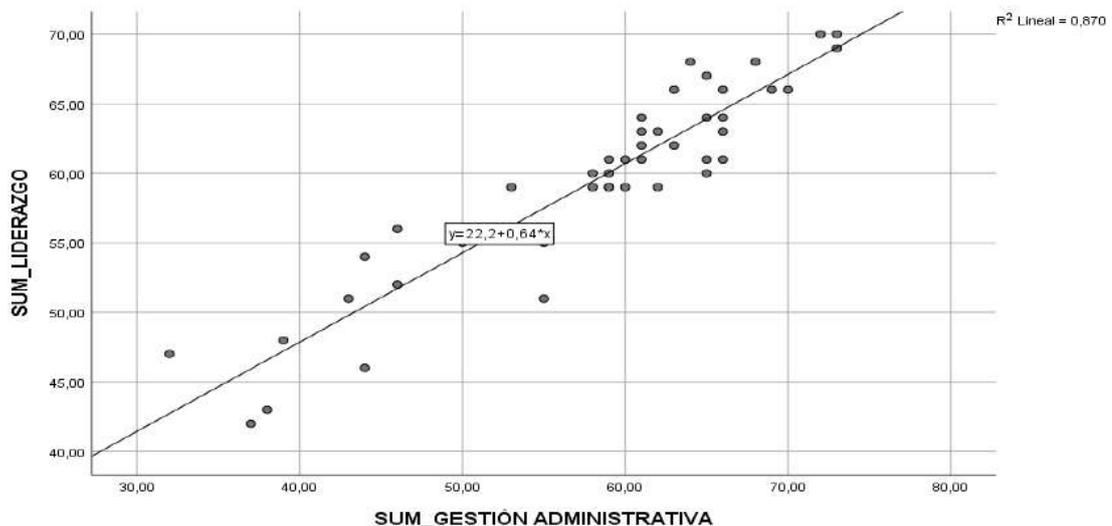


Figura 9. Gráfico de dispersión de puntos liderazgo y gestión administrativa.

Interpretación: En la ilustración N° 9, se observa que la dispersión de puntos marca una tendencia positiva, lo cual nos indica que existe una relación entre la variable liderazgo y gestión administrativa de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando, provincia de Huaral, 2021.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

a) Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo y productividad laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando, provincia de Huaral, 2021.

Ha: Existe relación significativa entre el liderazgo y productividad laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando, provincia de Huaral, 2021.

b) Prueba de normalidad

Ho: Los datos son distribución normalmente.

Ha: Los datos no son distribuidos normalmente.

Tabla 22

Prueba de normalidad – Shapiro Wilk “Liderazgo – Productividad laboral”

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,325	44	,000	,748	44	,000
Productividad laboral	,363	44	,000	,709	44	,000

Fuente: Elaboración propia

De los datos obtenidos en la prueba de normalidad, en la tabla 22, el grado de significancia es menor a 0,05, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, lo que significa que los datos no siguen una distribución normal, concluyendo de utilizar el estadístico Rho de Spearman.

c) Estadístico de prueba

Tabla 23

Correlación de las variables liderazgo y productividad laboral.

			Liderazgo	Productividad laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,578**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,578**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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

Después de haber procesado los datos obtenidos en la tabla N° 23, se encontró una relación lineal estadísticamente significativa y proporcional entre la variable liderazgo y gestión administrativa en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando, provincia de Huaral, 2021 con un grado de significancia $p=0,000$, menor a 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Además, se obtuvo un grado de correlación positiva moderada de 0,578.

d) Dispersión de puntos

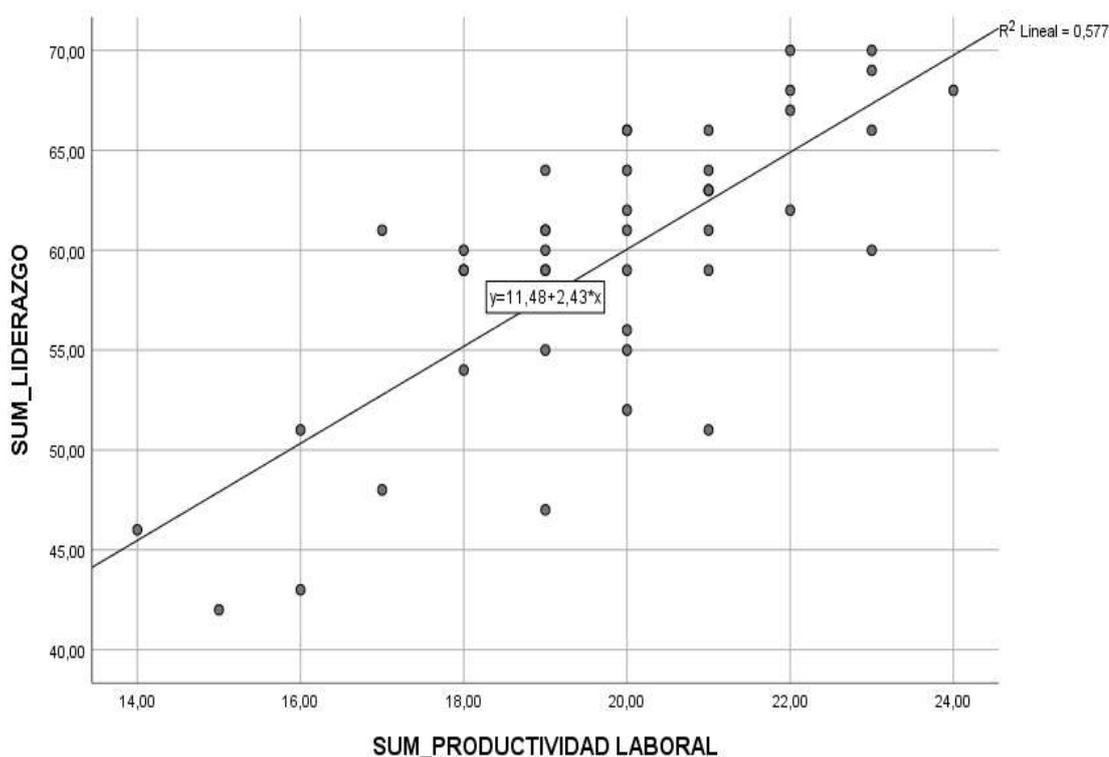


Figura 10. Gráfico de dispersión de puntos liderazgo y productividad laboral.

Interpretación: En la ilustración N° 10, se observa que la dispersión de puntos marca una tendencia positiva, lo cual nos indica que existe una relación entre la variable liderazgo y productividad laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando, provincia de Huaral, 2021.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

a) Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo y mejora continua de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando, provincia de Huaral, 2021.

Ha: Existe relación significativa entre el liderazgo y mejora continua de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando, provincia de Huaral, 2021.

b) Prueba de normalidad

Ho: Los datos son distribución normalmente.

Ha: Los datos no son distribuidos normalmente.

Tabla 24

Prueba de normalidad – Shapiro Wilk “Liderazgo – Mejora continua”

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,325	44	,000	,748	44	,000
Mejora continua	,440	44	,000	,594	44	,000

Fuente: Elaboración propia

De los datos obtenidos en la prueba de normalidad, en la tabla 24, el grado de significancia es menor a 0,05, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, lo que significa que los datos no siguen una distribución normal, concluyendo de utilizar el estadístico Rho de Spearman.

c) Estadístico de prueba

Tabla 25

Correlación de las variables liderazgo organizacional y mejora continua.

			Liderazgo	Mejora continua
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,728*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Mejora continua	Coefficiente de correlación	,728**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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

Después de haber procesado los datos obtenidos en la tabla N° 25, se encontró una relación lineal estadísticamente significativa y proporcional entre la variable liderazgo y mejora continua en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando, provincia de Huaral, 2021 con un grado de significancia $p=0,000$, menor a 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Además, se obtuvo un grado de correlación positiva alta de 0,728.

d) **Dispersión de puntos**

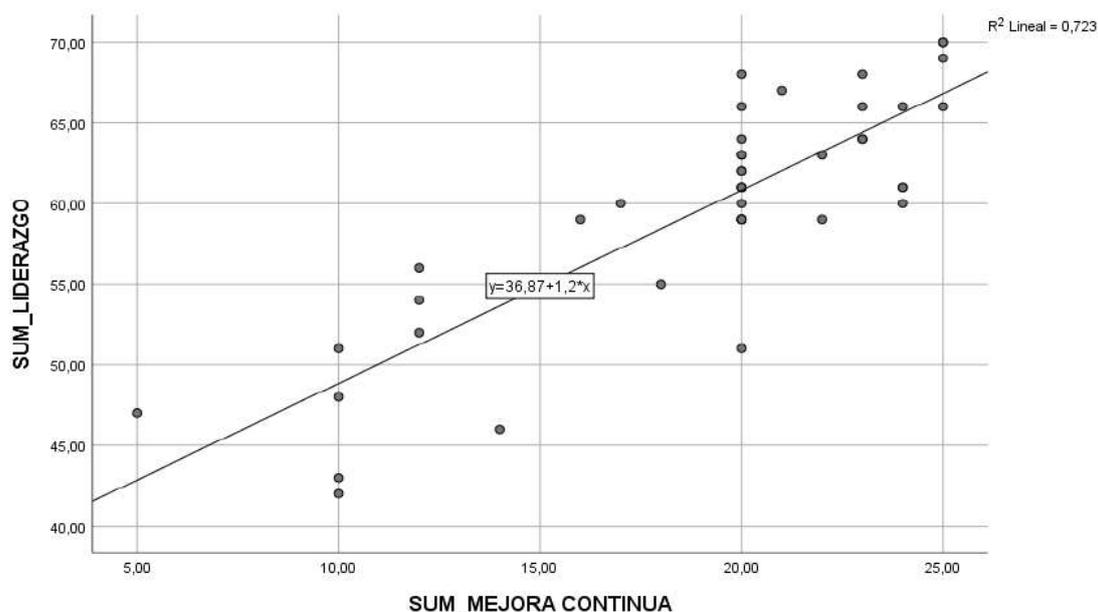


Figura 11. Gráfico de dispersión de puntos liderazgo y mejora continua.

Interpretación: En la ilustración N° 11, se observa que la dispersión de puntos marca una tendencia positiva, lo cual nos indica que existe una relación entre la variable liderazgo y mejora continua de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando, provincia de Huaral, 2021.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

a) **Formulación de la hipótesis**

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando, provincia de Huaral, 2021.

Ha: Existe relación significativa entre el liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando, provincia de Huaral, 2021.

b) **Prueba de normalidad**

Ho: Los datos son distribución normalmente.

Ha: Los datos no son distribuidos normalmente.

Tabla 26

Prueba de normalidad – Shapiro Wilk “Liderazgo – Desempeño laboral”

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,325	44	,000	,748	44	,000
Desempeño laboral	,427	44	,000	,618	44	,000

Fuente: Elaboración propia

De los datos obtenidos en la prueba de normalidad, en la tabla 26, el grado de significancia es menor a 0,05, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, lo que significa que los datos no siguen una distribución normal, concluyendo de utilizar el estadístico Rho de Spearman.

c) Estadístico de prueba

Tabla 27

Correlación de las variables liderazgo organizacional y desempeño laboral.

		Liderazgo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	44
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,748**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	44

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

Después de haber procesado los datos obtenidos en la tabla N° 27, se encontró una relación lineal estadísticamente significativa y proporcional entre la variable liderazgo y desempeño laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando, provincia de Huaral, 2021 con un grado de significancia $p=0,000$, menor a 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Además, se obtuvo un grado de correlación positiva alta de 0,748.

d) Dispersión de puntos

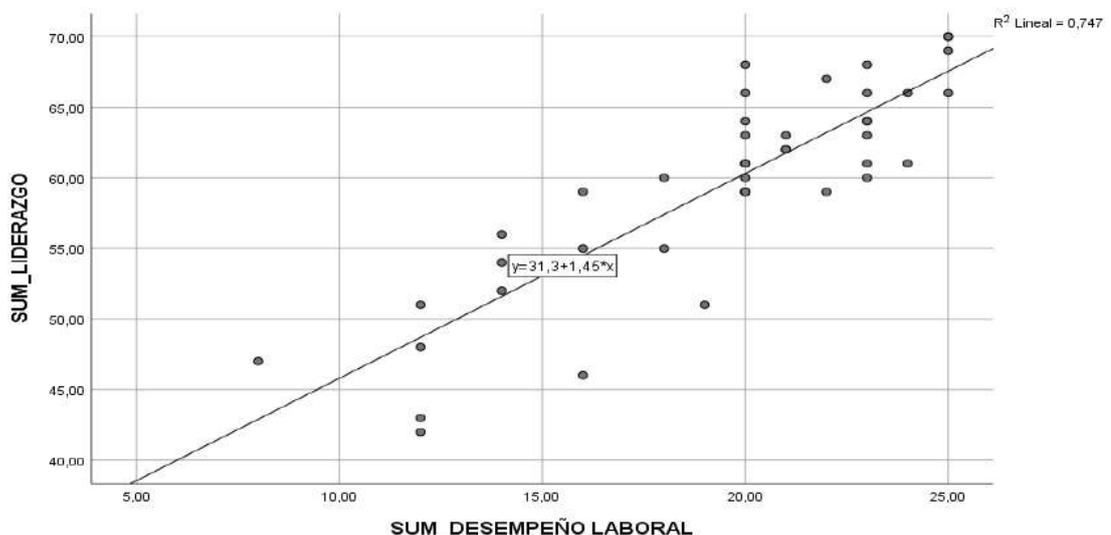


Figura 12. Gráfico de dispersión de puntos liderazgo y desempeño laboral.

Interpretación: En la ilustración N° 12, se observa que la dispersión de puntos marca una tendencia positiva, lo cual nos indica que existe una relación entre la variable liderazgo y mejora continua de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando, provincia de Huaral, 2021.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Primera discusión

Para el desarrollo de la discusión de los resultados se tendrá en cuenta los antecedentes de investigación nacionales e internacionales y se realiza la comparación de los resultados obtenidos con otras investigaciones similares, distinguiendo las variables estudiadas o su respectiva relación, destacando aspectos de similitud o discrepancia con los antecedentes y fuentes teóricas citadas en esta investigación. De los datos obtenidos entre la variable de investigación liderazgo y gestión administrativa dieron como resultado una relación lineal estadísticamente significativa, considerable y directamente proporcional entre ambas variables con un grado de correlación positiva muy alta de 0,914. **Ante ello**, respecto a liderazgo, Rodríguez-Ponce, E., Pedraja Rejas, L., Ganga-Contreras, F. (2017) en su investigación obtiene como resultado que el liderazgo transformacional como transaccional impactan positiva y significativamente sobre el desempeño de los equipos de dirección intermedia, teniendo estos dos estilos una correlación positiva entre liderazgo y desempeño de los equipos de dirección intermedia: un estudio exploratorio desde Chile, concluyendo que el estilo de liderazgo más dominante es el liderazgo transaccional. **Por otro lado**, respecto a gestión administrativa, Pérez (2018) en su investigación concluye que la existencia de una correlación alta y significancia con un valor de Rho de Spearman de 0,037 para el GAD Municipal de Patate; y la existencia de una correlación alta y significancia con un valor de Rho de Spearman de 0,054 para el GAD Municipal de Cevallos, confirmándose la relación entre la satisfacción laboral y la gestión administrativa en cada uno de los municipios en estudio. Los resultados obtenidos contrastados con las otras investigaciones nacionales e internacionales sustentan nuestros hallazgos.

Segunda discusión

Los resultados de investigación nacionales e internacionales, que serán contrastados con los resultados obtenidos en la presente investigación. De los datos obtenidos entre la variable de investigación liderazgo y productividad laboral dieron como resultados una relación lineal estadísticamente significativa, considerable y directamente proporcional entre ambas variables con grado de correlación positiva moderada de 0,578. **Ante ello**, Medina (2017) en su investigación llegó a la conclusión de que: Se puede determinar que el liderazgo patriarcal afectará en gran medida el desempeño laboral, porque los líderes de empresas familiares tienen la responsabilidad de diferenciarse de sus subordinados, ya sea para motivarlos a obtener recompensas, o para capacitarlos, y en parte para tomar acciones correctivas en actividades que no se pueden completar con plenitud. **Por otro lado**, Rojas (2017), en su investigación los resultados encontrados evidencias para afirmar que el liderazgo transformacional no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos ($Rho=0.113$, $p= 0.436$ mayor que 0.05). (b) Respecto al objetivo específico 1, se han encontrado evidencias para afirmar que la estimulación intelectual no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos ($Rho= - 0.068$, $p= 0.641$ mayor que 0.05). (c) Respecto al objetivo específico 2, se han encontrado evidencias para afirmar que la consideración individualizada no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos ($Rho= 0.160$, $p= 0.267$ mayor que 0.05). (d) Respecto al objetivo específico 3, se han encontrado evidencias para afirmar que la motivación e inspiración no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos ($Rho= 0.122$, $p= 0.397$ mayor que 0.05). (e) se han encontrado evidencias para afirmar que la influencia idealizada o carisma no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos ($Rho= 0.069$, $p= 0.635$ mayor que 0.05). Los resultados obtenidos contrastados con las otras investigaciones nacionales e internacionales sustentan nuestros hallazgos.

Tercera discusión

Los resultados de investigación nacionales e internacionales, que serán contrastados con los resultados obtenidos en la presente investigación. De los datos obtenidos entre la variable de investigación liderazgo y mejora continua dieron como resultados una relación lineal estadísticamente significativa, considerable y directamente proporcional entre ambas variables con grado de correlación positiva alta de 0,728. **Ante ello**, Freire (2018), en su

investigación enfocado a determinar cómo influyen los planes de capacitación del personal administrativo y trabajadores en la gestión administrativa de la Universidad Técnica de Ambato, lo que ha ocasionado demora en procesos, atención deficiente, bajo nivel en el desempeño y cumplimiento de funciones en las diferentes unidades académicas/administrativas, lo que ha generado estrés laboral y conflictos interpersonales entre el personal administrativo y trabajadores, , en donde se obtuvo la prueba de HMO de 0.905 y una prueba de esfericidad de Barlett con un nivel de significancia del 0.000 lo cual permitió aplicar el análisis factorial y por ende aceptar la hipótesis alternativa planteada, llegando a la conclusión y proponiendo la reestructuración del proceso de capacitación del personal administrativo y trabajadores para mejorar la gestión administrativa de la Universidad Técnica de Ambato. **Por otro lado**, Bonifacio (2019), en su investigación concluye que obteniéndose el resultado siguiente: de la correlación de las variables de estudio se obtuvo un Coeficiente de correlación de Rho de Spearman de ($=,643$) demostrándose que existe correlación entre las variables; lo que indica que para una mejor gestión administrativa es necesario tener todos los conocimientos indispensables en este campo. Lo cual demuestra que a Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román, tiene un manejo del conocimiento en las áreas competentes para tener una mejor gestión administrativa. Los resultados obtenidos contrastados con las otras investigaciones nacionales e internacionales sustentan nuestros hallazgos.

Cuarta discusión

Los resultados de investigación nacionales e internacionales, que serán contrastados con los resultados obtenidos en la presente investigación. De los datos obtenido entre la variable de investigación liderazgo y desempeño laboral dieron como resultados una relación lineal estadísticamente significativa, considerable y directamente proporcional entre ambas variables con grado de correlación positiva alta de 0,748. **Ante ello**, Lecca, Lecca y Rojas (2018), en su investigación determinó el grado de relación existente entre las variables liderazgo y habilidades comunicativas en docentes de Educación Inicial, luego de obtener los resultados con el programa SPSS Versión 23, se comprobó que existe relación significativa entre las variables estudiadas, según lo demuestra la Prueba de Correlación de Spearman. Finalmente, de acuerdo a los resultados obtenidos, en cuanto a los niveles de Liderazgo, se aprecia que el 76,7% tiene un nivel alto y el 23,3% un nivel medio. Así mismo en cuanto a las habilidades comunicativas en general, ningún docente presenta una mala habilidad, el 33,3% de los docentes presenta habilidades intermedias y el 66,7% presenta

altas habilidades. Por otro lado, Pérez (2017), en su investigación concluyó según los resultados de análisis estadístico demuestran que la gestión administrativa tiene relación positiva ($r=0.812$) y significativa ($p=0.000$) con el clima institucional según las percepciones de los colaboradores del área de gestión administrativa UGEL 07 Lima 2014.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

C1: Teniendo en cuenta que los gerentes resuelven problemas de manera efectiva en el proceso administrativo, los líderes buscan guiar a los trabajadores hacia objetivos más amplios definiendo lo que los seguidores deben hacer para lograr sus objetivos sea personales y los de su organización, considerando que este es un elemento clave de lo dicho hasta ahora es la gestión de las relaciones líder-seguidor, donde las expectativas mutuas son clave para lograr el éxito institucional. Los hallazgos obtenidos entre la variable de investigación liderazgo y gestión administrativa dieron como resultado una relación lineal estadísticamente significativa, considerable y directamente proporcional entre ambas variables con un grado de correlación positiva muy alta de 0,914.

C2: El liderazgo activo en las instituciones fomenta las buenas relaciones entre los empleados que integran un mismo grupo de trabajo y ayuda a mejorar la productividad en el trabajo, sin embargo, aplicar efectivamente esta habilidad dentro de la organización y/o institución y mejorar el desempeño del equipo no es una tarea fácil, siendo el líder aquella persona que tiene la capacidad de influir en el comportamiento de su equipo. Los hallazgos obtenidos entre la variable de investigación liderazgo y productividad laboral dieron como resultado una relación lineal estadísticamente significativa, considerable y directamente proporcional entre ambas variables con un grado de correlación positiva moderada de 0,578.

C3: Un líder tendrá la responsabilidad de poder potencializar las habilidades de su equipo de trabajo, de ser un guía, motivar, retroalimentar, acompañar, y sobre todo ser un coach, buscando asegurar de obtener los resultados esperados en los objetivos propuestos por la institución, así se permitirá un crecimiento constante bajo es esfuerzo y dedicación por parte de todos los trabajadores. Los hallazgos obtenidos entre la variable de investigación liderazgo y mejora continua dieron como resultado una relación lineal estadísticamente

significativa, considerable y directamente proporcional entre ambas variables con un grado de correlación positiva alta de 0,728.

C4: Con el liderazgo se puede influir positivamente en el comportamiento de nuestros trabajadores, mantenerlos motivados para mejorar en cada una de sus áreas y alcanzar las metas de la institución, y de no hacerlo se pondrá en riesgo la continuidad del servicio, es por ello que la función principal del liderazgo es guiar a los empleados hacia las metas para las que se creó la organización, la gestión eficaz por parte de los gerentes a través del nivel profesional, la motivación, la integración y la comunicación que busca mejorar la el desempeño de cada uno de los trabajadores. Los hallazgos obtenidos entre la variable de investigación liderazgo y desempeño laboral dieron como resultado una relación lineal estadísticamente significativa, considerable y directamente proporcional entre ambas variables con un grado de correlación positiva alta de 0,748.

6.2 Recomendaciones

R1: El liderazgo es importante en las organizaciones y/o instituciones, porque nos permite, como personas, tener la habilidad y capacidad para enfrentar las situaciones que se nos presenten. Para ello es que el I.E.S. Huando debe seguir teniendo en cuenta la importancia de la buena administración de la institución como lo viene realizando, donde se contribuya a la eficiencia de los procesos que se llevan a cabo, sin olvidar el acto de gestión, diseño, medición y control de los recursos para el logro de los objetivos estratégicos para el logro de los misión y visión de la organización, lo cual esto permitirá seguir mejorando la gestión administrativa.

R2: Cuando hablamos de productividad, hacemos referencia a la eficiencia utilizada en el uso de los recursos que se posee. Considerando que esta se puede medir en términos de todos los factores de producción o en términos de productividad laboral, siendo esta definida como producción o valor agregado para desarrollar las actividades y obtener resultados más competentes. Se recomienda al I.E.S. Huando que por parte de los trabajadores, no sólo deben considerar importantes los recursos que posee el establecimiento, sino que también deben poseer las cualidades necesarias para desempeñar las tareas y funciones asignadas y su disponibilidad inmediata, además, deben considerar que la productividad laboral debe ser automecida por cada uno de trabajadores, sin esperar que los encargados sean quien nos evalúen, y esto hará que los profesionales del I.E.S. Huando puedan mejorar sus esfuerzos sin cuestionar los recursos financieros, tecnológicos, toda toma de decisión está orientada al

capital humano, lo que permitirá a los profesionales de otros campos entender la importancia de nuestra profesión.

R3: Las organizaciones y/o instituciones necesitan volverse más competitivas para permitirles continuar existiendo o prosperando en el mercado. Este tipo de problemas se pueden solucionar implementando procesos de mejora continua. Una mejora consiste principalmente en tomar acciones para optimizar las operaciones de manera competitiva frente a la demanda. Se recomienda para I.E.S. Huando que debe seguir brindando retroalimentación o análisis interno de cada área y proceso de la organización, además se debe seguir diseñando estrategias de optimización y seleccionar las herramientas disponibles, y sobre todo continuar supervisando el desempeño de los trabajadores para destinar acciones que rindan resultados positivos y rechazar los que no.

R4: Las empresas necesitan saber si los trabajadores están motivados, ya que esto dependerá en gran medida de su desempeño laboral, productividad y eficiencia. Sin embargo, esta tarea puede parecer complicada cuando se trata de no aplicar una buena manera de motivar a los trabajadores. Es por ello que se recomienda para I.E.S. Huando que una buena forma de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores es motivarlos continuamente, darles reconocimiento y para ello se pueden utilizar diferentes técnicas como delegar más autoridad, darles mayor responsabilidad, premiar los logros y lo más importante brindarles un buen trabajo ambiente.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Alvarado, O. (2003). *Gestión Educativa Enfoque y Procesos*. Lima, Perú: Universidad de Lima.
- Bonifacio, Y. (2019). *Gestión del conocimiento y gestión administrativa en el personal de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román – 2019*. Tesis de pregrado. Universidad Peruana Unión. Lima, Perú. Recuperado a partir de <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/2827>
- Elgueta, M., & Zamorano, F. (2014). *Validación del instrumento de medición para la caracterización nacional de estudiantes de derecho*. Pedagogía Universitaria y Didáctica del Derecho, Santiago, Chile: Universidad De Chile.
- Estrada Mejía, S. (2007). *Liderazgo a través de la historia*. Colombia: Universidad Tecnológica de Pereira.
- Freire Maigua, H. (2018). *Gestión administrativa en las instituciones de educación superior basada en planes de capacitación del personal administrativo y trabajadores*. (Universidad Técnica de Ambato). Retrieved from <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28140>
- Lecca, E. Lecca, J. & Rojas, R. (2018). *Liderazgo y habilidades comunicativas en docentes de educación inicial*. Tesis de Pregrado. Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, Trujillo, Perú. Recuperado a partir de <http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/431>
- Medina, G. (2017). *Influencia del Liderazgo Patriarcal en el Desempeño Laboral de las empresas familiares del sector textil del Cantón Pelileo*. Tesis de Pregrado. Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- Pérez, A. (2018). *Satisfacción laboral y la gestión administrativa de los GADs Municipales de la provincia de Tungurahua*. Tesis de Posgrado. Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Recuperado a partir de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28321/1/45%20GTH.pdf>

- Pérez, M. (2017). *Gestión Administrativa y Clima Institucional según el personal del Área de Gestión Administrativa UGEL 07 Lima 2014*. Lima, Perú. Recuperado a partir de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/15542>
- Rivero, M. (2008). *Análisis de la Gestión Administrativa en la Búsqueda de la Optimización de los Procesos de la Gerencia de Recursos Humanos de la Alcaldía del Municipio Palavecino*. Caracas: Trillas.
- Rojas, E. (2017). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue-Lima, 2016*. Tesis de posgrado. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado a partir de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/7091>

7.2 Fuentes bibliográficas

- Behar Rivero, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Shalom.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración: Procesos administrativos (3 Edición)*. Bogotá: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración (Séptima edición)*. México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración (Séptima edición)*. México: Mc Graw Hill
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración (Octava edición)*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración (Octava edición)*. México: Mc Graw Hill.
- Estrada Mejía, S. (2007). *Liderazgo a través de la historia*. Colombia: Scientia Et Technica, vol. XIII, núm. 34, mayo, 2007, pp. 343-348.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- López, J. (1998). *Procesos de investigación (ed.)*. Caracas, Venezuela: Panapo

- Melnick, D., & Pereira, M. (2006). *Bases para la Administración Financiera: Organización y Servicios*. Argentina: Alfagrama.
- Ruiz, R. (2007). *El método científico y sus etapas*. México D.F.
- Stoner, J. y Wankel, C. (1989). *Administración*. México: Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Stoner, J. y Wankel, C. (1989). *Administración*. México: Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Taylor, F. W. (1911). *Principios de la Administración Científica*. Buenos Aires: Editorial Ateneo.
- Taylor, F. y Fayol, H. (1973). *Principios de la administración científica y Administración industrial y general*. Argentina Buenos Aires: Editorial El ateneo S.A.
- Terry, G. (1968). *Principios de administración*. México: Editorial Continental, S.A.

7.3 Fuentes hemerográficas

- Gómez Ortiz, R. (2008). *El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas*. Pensamiento y gestión (24), 157-194.
- Rodríguez-Ponce, E., Pedraja-Rejas, L., & Ganga-Contreras, F. (2017). *La relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los equipos de dirección intermedia: un estudio exploratorio desde Chile*. Contabilidad Y Negocios, 12(23), 129-144. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/contabilidadyNegocios/article/view/19356>
- Tiramonti, G., & Frigerio, G. (2003). *Las instituciones educativas. Cara y ceca*. Buenos Aires: FLACSO.

7.4 Fuentes electrónicas

- Bachenheimer, H. &. (13 de Diciembre de 2016). *Definición de términos: Administración de empresas*. Obtenido de http://drupal.puj.edu.co/files/OI118_Herman_0.pdf

Platón (Atenas, 427-347 ac.). *Lección de liderazgo por Platón: No rogar ser líder*. Máximo potencial. Recuperado de <https://maximopotencial.com/leccion-de-liderazgo-por-platon-no-rogar-ser-lider/>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA:

TÍTULO: “LIDERAZGO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR HUANDO, PROVINCIA DE HUARAL, 2021”.

AUTOR: LUIS FRANCHESCOLI DONAYRE UCHUYA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE 1: Liderazgo	TIPO DE INVESTIGACIÓN Básica.
¿Qué relación existe entre el liderazgo y gestión administrativa de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando, provincia de Huaral, 2021?	Establecer la relación que existe entre el liderazgo y gestión administrativa de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando, provincia de Huaral, 2021.	Existe relación significativa entre el liderazgo y gestión administrativa de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando, provincia de Huaral, 2021.	DIMENSIONES: 1.1. Motivación 1.2. Empowermet 1.3. Coaching	NIVEL DE INVESTIGACIÓN Correlacional.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	INDICADORES: 1.1.1. Compromiso 1.1.2. Logros alcanzados 1.1.3. Intensidad de trabajo 1.1.4. Reconocimiento de logros 1.1.5. Responsabilidad 1.2.1. Propuestas 1.2.2. Aceptación de ideas 1.2.3. Innovación 1.2.4. Participación 1.2.5. Trabajo en equipo 1.3.1. Entrenamiento 1.3.2. Comunicación 1.3.3. Experiencia 1.3.4. Educación 1.3.5. Habilidades	DISEÑO No experimental de corte transversal. V1: Liderazgo. V2: Gestión administrativa.
<ul style="list-style-type: none"> ¿Qué relación existe entre el liderazgo y productividad laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando, provincia de Huaral, 2021? ¿Qué relación existe entre el liderazgo y mejora continua de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando, provincia de Huaral, 2021? ¿Qué relación existe entre el liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando, provincia de Huaral, 2021? 	<ul style="list-style-type: none"> Identificar la relación existe entre el liderazgo y productividad laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando, provincia de Huaral, 2021. Identificar la relación existe entre el liderazgo y mejora continua de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando, provincia de Huaral, 2021. Identificar la relación existe entre el liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando, provincia de Huaral, 2021. 	<ul style="list-style-type: none"> Existe relación significativa entre el liderazgo y productividad laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando, provincia de Huaral, 2021. Existe relación significativa entre el liderazgo y mejora continua de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando, provincia de Huaral, 2021. Existe relación significativa entre el liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando, provincia de Huaral, 2021. 	VARIABLE 2: Gestión administrativa	MÉTODO Hipotético – Deductivo Estadístico.
			DIMENSIONES: 2.1. Productividad laboral 2.2. Mejora continua 2.3. Desempeño laboral	TÉCNICA Encuesta, entrevista, observación.
			INDICADORES: 2.1.1. Recursos humanos 2.1.2. Recursos tecnológicos 2.1.3. Recursos financieros 2.1.4. Toma de decisiones 2.1.5. Aptitud 2.2.1. Capacitaciones 2.2.2. Nivel de eficiencia 2.2.3. Calidad de servicios 2.2.4. Planeación 2.2.5. Control 2.3.1. Nivel profesional del personal 2.3.2. Coordinación entre las áreas 2.3.3. Integración entre el personal 2.3.4. Eficacia 2.3.5. Objetivos	INSTRUMENTO Cuestionario, guía de entrevista, guía de observación.
				POBLACIÓN 44 trabajadores del I.E.S Huando.
				MUESTRA Muestra censal 44 trabajadores del I.E.S Huando.
				VALIDACIÓN:
				INTERNA Método alfa de Cronbach.
				EXTERNO Juicio de expertos.

ENCUESTA:

**LIDERAZGO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS TRABAJADORES DEL
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR HUANDO, PROVINCIA DE HUARAL,
2021.**

Estimado (a) Señor (a) (ita) trabajador del Instituto de Educación Superior Huando:

El presente cuestionario de encuesta tiene por finalidad recabar información con fines académicos para la investigación titulada “**LIDERAZGO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR HUANDO, PROVINCIA DE HUARAL, 2021**”. A lo que usted deberá responder según las indicaciones.

Agradeciendo anticipadamente su participación, le solicitamos responder a las siguientes preguntas con total sinceridad:

INDICACIONES:

- Marcar solo una opción.
- Tiempo de duración: 30 minutos.
- Escala de calificación:

ESCALA	CÓDIGO	VALORES
Nunca	N	1
Casi nunca	CN	2
A veces	AV	3
Casi Siempre	CS	4
Siempre	S	5

I. DATOS GENERALES:

EDAD:

18 – 25 25 – 35 36 – 45 46 – más

SEXO: Femenino

Masculino

ÁREA:

TIEMPO DE SERVICIO:

CUESTIONARIO:

LIDERAZGO APLICADO EN LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR HUANDO, PROVINCIA DE HUARAL, 2021.

Nro.	ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN						
1	¿El compromiso <i>influye</i> a los trabajadores a desarrollar sus habilidades en el I.E.S Huando?					
2	¿Los logros alcanzados forman parte de todos los esfuerzos realizados por todo el personal que labora en el I.E.S Huando?					
3	¿La intensidad de trabajo debe ser un control al personal que se encarga del desarrollo de actividades en el I.E.S Huando?					
4	¿Es importante el reconocimiento de logros por parte de su jefe de área o directivos, para el mejor desarrollo de su trabajo en el I.E.S Huando?					
5	¿Las labores comendadas con responsabilidad permitirá que usted pueda ser elogiado por sus compañeros y jefes en el I.E.S Huando?					
EMPOWERMENT						
6	¿Realiza propuestas para mejorar algunos aspectos de la institución y es tomada en cuenta por parte de sus superiores en el I.E.S Huando?					
7	¿Considera usted que es importante la aceptación de ideas por parte de los directivos hacia los trabajadores que le permitan sentir que es parte del equipo de trabajo en el I.E.S Huando?					
8	¿Considera que la innovación permitirá mejorar el trabajo a desarrollar en el I.E.S Huando?					
9	¿La participación de los trabajadores en las diferentes actividades que se desarrolla en el I.E.S Huando son las adecuadas?					
10	¿El trabajo en equipo es de suma importancia para el desarrollo de las tareas encomendadas y esta sea trabajada con una sola visión por todos los que integran el equipo en el I.E.S Huando?					
COACHING						
11	¿El entrenamiento por parte de los directivos o jefes hacia los trabajadores es de suma importancia para el mejor desarrollo de las tareas encomendadas al personal en el I.E.S Huando?					
12	¿La comunicación influye en el trabajo y esta permite que todos estén comprometidos y creen una relación para transmitir o recibir información en el I.E.S Huando?					
13	¿La experiencia por parte de los directivos y jefes de áreas pueden influir en los trabajadores del I.E.S Huando y este hace mejorar su desempeño laboral?					
14	¿La educación que han recibido por parte de los directivos y jefes ha permitido desarrollar habilidades que hagan sobresalir al I.E.S Huando y esta se refleja en la educación de calidad que brinda?					
15	¿Las habilidades juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de la persona en los trabajadores del I.E.S Huando?					

CUESTIONARIO:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA APLICADO EN LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR HUANDO, PROVINCIA DE HUARAL, 2021.

Nro.	ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
PRODUCTIVIDAD LABORAL						
1	¿Los recursos humanos contribuyen a lograr los objetivos propuestos por parte del I.E.S Huando?					
2	¿Los recursos tecnológicos contribuyen a mejorar los procesos de trabajo en el I.E.S Huando, permitiendo este acelerar y controlar mejor la información?					
3	¿Los recursos financieros son bien utilizados en el I.E.S Huando, buscando implementar nuevos equipos para el desarrollo de actividades por parte de la institución?					
4	¿La toma de decisiones de cada trabajador es en base a que este demuestra conocimiento y dominio de sus funciones en el I.E.S Huando?					
5	¿La aptitud que tiene el responsable del área para solucionar los problemas de una manera eficaz permitirá que todos los trabajadores estén integrados en el I.E.S Huando?					
MEJORA CONTINUA						
6	¿Cada programa de estudios desarrolla capacitaciones y estas cumplen con los objetivos de aprendizaje para los trabajadores del I.E.S Huando?					
7	¿El nivel de eficiencia en los trabajadores se refleja en la educación brindada y el entrenamiento adecuado a los estudiantes en cumplimiento del plan del plan de mejora continua del I.E.S Huando?					
8	¿Se desarrollan programas de formación profesional para los trabajadores con la finalidad de tener calidad de servicio educativo en los profesionales que egresan del I.E.S Huando?					
9	¿La planeación es una característica muy importante para el desarrollo de trabajo durante un tiempo determinado en el I.E.S Huando?					
10	¿El control y seguimiento a los trabajadores hará que ellos estén más comprometidos con su trabajo e identificado con el I.E.S Huando?					
DESEMPEÑO LABORAL						
11	¿El nivel profesional de los trabajadores I.E.S Huando, permite que este pueda desarrollar capacidades, habilidades y por ende mejores resultados en las diversas actividades de la institución?					
12	¿Existe la coordinación y comunicación entre programa de estudios que puedan beneficiar a la institución en atención a los estudiantes?					
13	¿La integración entre personal en el I.E.S Huando, ayudará a que todos se sientan más familiarizados y tengan la confianza de preguntar sobre las inquietudes que tiene el trabajador?					
14	¿Los líderes del I.E.S Huando, designan las tareas a los trabajadores de manera clara y precisa para que estos puedan trabajar con eficacia?					
15	¿Los objetivos están claros y son aceptados por todos los trabajadores del I.E.S Huando?					

GUÍA DE ENTREVISTA:



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

Maestría:

Administración Estratégica

Título:

“Liderazgo y gestión administrativa en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando, provincia de Huaral, 2021”

Responsable de la Investigación:

Donayre Uchuya, Luis Franchescoli

PRESENTACIÓN:

Buenos días, como parte de mi tesis para optar el título profesional en la Maestría en Administración Estratégica, estoy realizando una investigación acerca del Liderazgo y gestión administrativa en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Huando, provincia de Huaral, 2021. La información brindada en esta entrevista es de carácter confidencial, sólo será utilizado para los propósitos de la investigación. Agradezco de antemano su colaboración.

Institución: Instituto de Educación Superior Huando, provincia de Huaral

Persona Entrevistada: Dr. Alfonso Vigo Quiñonez

Función: Director general

Experiencia en el cargo (Años): 19 años

PREGUNTAS:

GENERALES:

- **Fecha de creación:** 28 de setiembre 1990 – Inst. Convenio / 27 de setiembre del 2014 – Inst. Publico
- **Número de trabajadores al 2021:** 44 trabajadores
- **Número de estudiantes al 2021:** 458 alumnos
- **Programas de estudios:** Producción Agropecuaria, Industrias Alimentarias, Administración de Negocios Internacionales.

ESPECÍFICAS POR DIMENSIONES DE VARIABLES

VARIABLE 1: LIDERAZGO

1. ¿Cuál es el concepto de liderazgo que usted tiene? ¿Se ejerce el liderazgo en la institución? ¿El instituto ha identificado el estilo de liderazgo que se aplica (¿democrático, egocéntrico, autocrático, carismático, conflictivo? ¿Cómo es la relación de los líderes del instituto con los estudiantes? ¿Los líderes de la institución generan seguridad y confianza entre sus estudiantes y estos impulsan a cumplir los objetivos y/o metas? ¿Cuáles son las dificultades que presenta los líderes de la institución? – **VARIABLE LIDERAZGO**

- Creo que definitivamente el liderazgo es la capacidad que tiene cualquier persona de motivar, de influir u organizar; todo esto con el fin de lograr fines u objetivos de la institución, en realidad es la capacidad que tiene una persona para motivar a otras personas para que se puedan lograr distintas acciones.
- Bueno no lo sé, los docentes deberían responder esta pregunta o los alumnos, desde mi punto de vista, si no hubiera liderazgo no se hubiera tenido algunos de los logros que se han venido obteniendo, ahora el estilo de liderazgo que se da definitivamente es democrático, por que participamos todos, además tenemos un equipo de calidad que nos reunimos continuamente y la toma de decisiones viene por parte del equipo.
- La relación de los líderes desde el instituto con los estudiantes es bueno, en este caso el instituto está organizado por unidades y áreas y básicamente los que tienen la relación con los estudiantes son los coordinadores de áreas básicamente, en este caso los líderes de cada programa de estudios teniendo en cuenta que tenemos el coordinador de Producción Agropecuaria, Industrias Alimentarias y de Administración de Negocios Internacionales, que continuamente se reúnen con los estudiantes.
- Si en la mayoría de casos se trata de que los líderes le dean a los estudiantes esa seguridad y los impulse sobre todo a cumplir sus objetivos y metas.
- Lamentablemente, este tema de pandemia nos ha puesto algunos límites y eso es un poquito las dificultades que estamos presentando en estos años, la no presencialidad, definitivamente es necesario esa presencia que valga la redundancia de personas es distinto conversar con un alumno mirándose a los ojos que conversando mediante estos medios (Zoom, meet, etc), entonces se genera más seguridad, confianza con los estudiantes cuando uno conversa así en persona, allí se ve un poquito más el carisma, el calor humano, esas son las dificultades que se han presentado en cuanto al liderazgo, la no presencialidad mejor dicho.

2. ¿La institución reconoce a los trabajadores cuando realizan adecuadamente sus actividades? ¿De qué manera hacen reconocimiento a los colaboradores o líderes de la institución? ¿La relación entre trabajadores es buena? ¿Considera que los trabajadores se sienten conforme con las funciones que realizan en la institución? ¿Los líderes de la institución colaboran intensivamente en el desarrollo de los objetivos? – **DIMENSIÓN 1 MOTIVACIÓN**

- Correcto haber, desde el año 2012 maso menos hacia adelante se hizo todo un plan de reconocimiento a los trabajadores por sus logros que se yo, en esta época de pandemia lógicamente nos ha hecho cambiar muchas cosas, pero aun así se están haciendo ya en la época presencial si se han tenido todo un plan inclusivo los coordinadores diseñaron todo un sistema de reconocimiento para premiar a los docentes que más sobresalgan.
- En la época de la presencialidad se le daba pasantía para que hagan alguna capacitación, es decir por cada programa a de estudios se determinaba a los docentes que van a recibir estos reconocimientos es decir “A los primados”, teníamos 2 por cada carrera y por cada ciclo y se les daba un presupuesto X, para que ellos puedan recibir una capacitación en universidades y/o otras instituciones que ellos crean por conveniente, la no presencialidad nos ha costado un poquito esta parte de capacitaciones por que las capacitaciones la venimos dando nosotros mismo de forma virtual, ahora la otra forma de reconocimiento era mediante resoluciones de felicitación a los docentes que hayan hecho alguna labor extraordinaria que no sea parte del común se hace reconocimiento vía resolución, también en la evaluación renovación de contrato como la ley ahora nos indica se va haciendo el reconocimiento que es gracias a la designación de cada coordinador de área para la renovación de contrato.
- La relación de trabajadores es buena porque no hemos tenido conflictos, cosas pequeñas que siempre pasa en cualquier institución, pero gracias a Dios por la madurez de los trabajadores se van solucionando, entonces creo que la relación es buena.
- Hasta la actualidad no he tenido quejas, alguna de los trabajadores en cuanto en este rubro de reconocimiento, pregunta sería mucho mejor para que los docentes puedan contestar.
- Claro, la mayoría de logros que se tienen por no decirlo todos, es gracias al trabajo de los líderes, definitivamente la colaboración de ellos no se hubiese logrado nada, el trabajo que hacen los lideres es definitivamente super importante.

3. ¿Considera que cada día es una oportunidad para la institución crear una serie de metas a corto plazo? ¿Considera que el comportamiento de los líderes se ve impulsado por los objetivos de la institución? ¿Considera que la profesión de cada trabajador permite desenvolverse mejor en sus actividades? ¿La capacidad profesional le permite desarrollar habilidades en su trabajo, para que esta luego pueda ser aplicado en el trabajo? –

DIMENSIÓN 2 EMPOWERMENT (EMPODERAMIENTO)

- Si, definitivamente cada día Dios nos da 24 horas para nosotros utilizarla de la mejor manera tanto en el ámbito personal como en el ámbito laboral, cada día es una oportunidad para poder avanzar en nuestras metas a corto plazo y a mediano plazo diríamos en el instituto, siempre tenemos esa visión de que siempre hay una grada más arriba que podemos subir, tuvimos primero el tema de convertirnos en un instituto público, luego el tema de tener la infraestructura, luego el tema de equipamiento, luego la creación de las nuevas carreras, luego pasar por el tema de la primera acreditación, siguiente meta ser considerado como un IDEX, al ser considerado como un IDEX, luego el licenciamiento y ahora tenemos otra meta que es la segunda acreditación, entonces creo que con cada día que pasa cada semana o mes nos permite ir llegando a completar nuestras metas.
- Si, definitivamente los objetivos que tiene la institución hacen que los líderes vayan involucrándose cada día más, definitivamente el tema de objetivos claro nos traza ese camino por donde debemos caminar y para esto es muy importante el comportamiento de los líderes porque con las conclusiones ellos tomen de la institución caminan.
- La profesión de cada trabajador, lógico como decimos claramente zapatero a su zapato, es bueno esto, contar con profesionales en cada especialidad de tal manera hace que ellos tengan conocimientos de causa de cada una de las actividades que vienen haciendo y la hagan de mejor manera.
- Lógico, tiene estrecha relación con la pregunta anterior porque este dependemos de la calidad o capacidad profesional para que estas habilidades tengan que ser desarrolladas de la mejor manera, necesitamos un buen agrónomo, zootecnista, un buen administrador de negocios, un buen ingeniero de industrias alimentarias que desarrollen habilidades en su trabajo las cuales van a ser utilizadas para los estudiantes y estas hacen que el instituto pueda salir hacia adelante, definitivamente la capacidad de profesional es super, archi importante para nosotros.

4. ¿Considera usted que los líderes de la institución tienen la capacidad de organización y planificación? ¿En la institución existe excelente capacidad de liderazgo por parte de todos los trabajadores? ¿Considera que la enseñanza-aprendizaje también es aplicado para todos los trabajadores de la institución? ¿Todos los trabajadores poseen una gran capacidad para comunicarse con los compañeros de trabajo? ¿Los trabajadores de la institución definen las prioridades en las distintas actividades? – **DIMENSIÓN 3 COACHING (ENTRENAMIENTO)**

- Definitivamente sí, porque para tener los logros que se han tenido durante este tiempo han demostrado que hay capacidad de organizarse y planificarse, lógicamente que unos más que otros con sus con sus pequeñas curvaturas, diríamos no y de con sus distintas formas de trabajo, pero si hay capacidad de organizarse.
- No sé si excelente, pero si existe capacidad de liderazgo habría que definir el aspecto de excelencia, pero hay liderazgo por parte, en este caso de los trabajadores, para hacer su trabajo, eso es muy importante para para lograr los objetivos que tenemos que tenemos planificado.
- Ahora la enseñanza aprendizaje si es aplicado para todos los trabajadores de la institución en esta pregunta la veo como que es como que si el Instituto está también esté brindando capacitaciones para sus docentes. Sí, sí es aplicado para todos los trabajadores en, ahora con el tema de la virtualidad, con mayor razón se está haciendo una serie de eventos de capacitación en las que se les invita a todos los trabajadores docentes, administrativos y estudiantes, es eso muy bueno porque creo que si mejora su enseñanza y aprendizaje va a mejorar también su trabajo en el en el Instituto.
- No se define, creo que gran capacidad, no tanto tienen estos algunos altibajos, pero existe comunicación si existe, hay distintas formas de comunicación que tenemos, lógicamente que unos más que otros, pero si está presente en la comunicación, en este caso la comunicación es éste de manera horizontal, diríamos en el caso en la institución.
- Sí, creo yo que los en este caso en los líderes que están en el Instituto y los trabajadores, si han aprendido a definir qué cosas son prioritarias sobre otras, entonces que se les indica o han aprendido también de que deban este diferenciar claramente en las actividades que son para hoy las que son para mañana y los que son para después. En ese caso hay actividades prioritarias que sí, las hacen en el momento adecuado, diríamos.

VARIABLE 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

5. ¿Cuál es la retribución que ofrece la institución a sus diferentes grupos de interés? ¿Usted como líder considera que los principios y valores de la institución son importante y para qué sirven? ¿Para usted que son las políticas y normas de la institución? ¿Que entiende por productividad, eficiencia y calidad? ¿Considera usted que los trabajadores de la institución cumplen con sus actividades de gestión administrativa (documentación)? ¿Considera usted que los trabajadores realizan sus actividades dando cumplimiento a lo que establece la misión y visión de la institución? – **VARIABLE 2 GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

- Correcto, definitivamente la retribución económica al personal docente administrativo, en este caso a los grupos de interés por parte del Instituto, no, no es posible, ya quisiéramos tener esa opción no, pero bueno, por ser una institución estatal no nos es posible, por lo tanto, en la retribución más que económica es una retribución o no sé si decirlo emocional en ese sentido, dándole al personal, lo que habíamos conversado en uno de los puntos anteriores, una forma de estímulos de premiar el trabajo mediante resoluciones de felicitación por la hora extraordinaria y cuando se vuelva a la presencialidad este premiar su trabajo mediante eventos de capacitación y también este premiarles dando opinión curable para en este caso para su renovación de contrato.
- En cuanto a los principios y valores, sí, definitivamente son muy importantes en nuestro caso en la institución, ha definido este principios y valores, no, nosotros tenemos claramente definidos la solidaridad, la puntualidad, el trabajo en equipo, la identidad y el respeto, que son estos principios por los cuales la institución debe de caminar y recorrer, por ejemplo, la puntualidad es para nosotros super archi importante, puesto que es un tema que lo venimos trabajando durante bastante tiempo y se ha tenido este buenos logros no, pero eso son aspectos importantes que nos rigen del camino de la institución.
- Definitivamente las políticas y normas de la institución son parte de los instrumentos de gestión que el Instituto debe de tener para saber cuál es su meta y cómo debo de llegar a esa meta, por ejemplo, tenemos una visión que es el sueño que nosotros tenemos de acá al 2025, es la meta a donde queremos llegar el 2025, tenemos una misión que es qué es lo que estamos haciendo ahora para cumplir llegar a la visión o sea como caminamos nosotros para cumplir la visión y tenemos que en este caso los valores y las normas propias de la institución que nos permiten a nosotros una mejor convivencia.

- Productividad en cuanto a la productividad, no sé, como en este caso, como explicarlo, creo que definitivamente es la forma cómo relacionamos el obtener un producto, en un periodo de tiempo específico, teniendo en cuenta un adecuado control de calidad, si lo llevamos a nuestra institución es como logramos tener mejores alumnos durante estos 3 años, estos años, 3 años de estudio y que nos den este unos alumnos con buenas características profesionales, con buenas características técnicas. En cuanto a la eficiencia es que hacerlos a ver, 1 es eficiente cuando hace las cosas bien, cumpliendo, en este caso cumpliendo los requerimientos del mercado laboral diríamos no si el mercado laboral me pide de que esto debe ser de tales condiciones 1 las debe de cumplir para que estén satisfechos y calidad, en cuanto a calidad, creo que la calidad viene como parte del de la Unión de productividad y eficiencia, es hacer las cosas bien en el momento adecuado, pero sobre todo e dándoles ese toque humano, ese toque final, que sería el don de, en el caso de los alumnos, ese don es don de gentes, no.
- Creo que casi en un 80% si se cumple, tenemos algún pequeño no, no sé si de bacho traspies de un 20%, que a veces no los cumplen, pero yo entiendo de que eso es por ahora en el tema de por el tema de en este caso de la virtualidad, que falta mejorar un poco el uso de las herramientas este tecnológicas para que puedan cumplir con esta documentación en el momento adecuado, pero sí. Un 80% o más de que sí lo cumple.
- Sí, porque este la visión y misión de la institución han sido planificadas para 5 años y para que esto se operativice cada año se ejecuta un plan anual, ese plan anual está relacionado con la visión, misión y los objetivos de la institución, cada año vamos cumpliendo un pedacito de la visión de la misión y de las políticas de nuestra institución.

6. ¿Las herramientas utilizadas (documentación) por los líderes son las adecuadas para la ejecución de su trabajo? ¿Los líderes de la institución y demás trabajadores están satisfecho de la obtención de los resultados? ¿Los líderes están interesados y animados por los programas de capacitación? ¿Se desarrollan capacitaciones sobre las actividades administrativas y el buen uso de los instrumentos? ¿Tiene importancia conocer los valores personales de los trabajadores dentro de la institución? – **DIMENSIÓN 1 PRODUCTIVIDAD LABORAL**

- Hay herramientas que han sido diseñadas en este caso por los líderes y en realidad por el equipo de trabajo, nosotros tenemos varias herramientas que las estamos utilizando para la ejecución del trabajo administrativo y pedagógico y sí, yo creo que se adecúa a nuestra situación y ahora con la virtualidad hemos hecho lo posible para que estas herramientas sean las adecuadas para nuestro trabajo.
- Diremos que sí, pero el detalle es que creo yo que cuando hablamos de liderazgo uno nunca debe estar satisfecho, porque siempre hay algo más que hacer, el decir, estar satisfecho me da un concepto de que bueno, ya lo logre, este es mi techo y acá me quedo, me parece que siempre hay que ambicionar un poco más, está bien cumplir, está bien tener resultados, pero como uso esos resultados para seguir creciendo, por lo tanto, este, si esa satisfacción nos va a dar el punto de partida para iniciar nuevos resultados.
- Yo creo que sí de una manera a otra, así, porque eso les va a permitir a crecer como profesionales y si como personas definitivamente siempre una capacitación nos va a dar ese plus adicional.
- En este caso más que la parte administrativa, se han hecho uso en capacitaciones para el uso de los instrumentos pedagógicos en cuanto a los sílabos en cuanto a sus programas, en cuanto a los exámenes, en cuanto al aula virtual y otras cosas, sobre actividades administrativas propiamente no hemos tenido muchos, muchas capacitaciones, por lo menos durante este año, no, pero capacitaciones básicamente a toda la mayoría del personal leído sobre el uso de documentos pedagógicos.
- Sí, sí, sí, sí, sí es importante que estos valores personales de los trabajadores sean, sean conocidos y que también los trabajadores cumplan los valores que determinan la institución, no podemos separar los valores personales de los trabajadores, de los valores institucionales, creo que tienen que ir a la par, sí, sí, mi valor e institucionales, ser puntual, mi valor personal también tiene que ser puntual, entonces, creo que están estrechamente ligados.

7. ¿Considera usted que es de necesidad controlar y medir los procesos de la institución? ¿Los líderes de la institución buscan mejorar la experiencia y satisfacción de los estudiantes del I.E.S. Huando? ¿Considera que los procesos y/o actividades que realizan los líderes en la institución funcionan diferente a como están definidos? ¿Existe la necesidad de estandarizar y unificar la documentación generada en sus procesos? ¿Se requiere la implementación de nuevas estrategias para su implementación en la institución? - **DIMENSIÓN 2 MEJORA CONTINUA**

- Bien, sí, definitivamente una de las mejores formas de liderar una institución es tener indicadores, si uno no tiene indicadores, no sabemos si estamos avanzando o no, estamos avanzando, por lo tanto, si es muy importante controlar y medir los procesos, por ejemplo, nosotros tenemos en nuestra bolsa de empleo, tenemos este indicadores de que si nuestros estudiantes están o no laboran, donde están laborando y eso nos permite a nosotros tener ciertas este ideas para la toma de decisiones.
- Sí, definitivamente es parte del quehacer de la institución, de que nuestros estudiantes y nuestros docentes se sientan satisfechos en la institución. Esto es parte de una política de fidelización en la que tanto docentes, administrativos y estudiantes se sientan orgullosos de estar en su en su institución.
- La mayoría tratan de cumplir estos procesos teniendo en cuenta cómo han sido planificados, no he visto pocos o no tengo mucho conocimiento de que funcionen de manera diferente, no por lo menos no, no, hasta ahora no, pero tratan de caminar por él, por la ruta que como Instituto venimos trazando.
- Sí, es que, si estos criterios de evaluación están disparados por cada lado, cada quien por su cuenta no tiene sentido, entonces para interpretarlo de mejor manera se tiene que unificar y este y saber el porqué de cada cosa entonces hay que estandarizar y para eso este el yendo un poquito a la pregunta siguiente, se requiere la implementación de nuevas estrategias.
- Sí, por eso es que desde el año pasado a este año se ha venido construyendo un plan de calidad y eso nos va a permitir a nosotros y a efectivizar y plantear estas nuevas estrategias para que el Instituto pueda este tener un mejor desarrollo, no. Sí, sí se están implementando nuevas estrategias que definitivamente nos va a permitir salir hacia adelante.

8. ¿Considera que en la institución todos los trabajadores son líderes? ¿Ante la ausencia de un jefe inmediato, cree que los trabajadores toman la batuta para dar el cumplimiento de las actividades que hay que hacer? ¿Es importante desarrollar la motivación para que los trabajadores se sientan a gusto y estos puedan seguir mejorando día tras día? ¿Se brinda algún reconocimiento a los trabajadores por el desempeño que desarrolla en la institución?

- DIMENSIÓN 3 DESEMPEÑO LABORAL

- Ok, se busca que todos los trabajadores sean líderes, eso es parte de la política institucional y es parte del perfil ideal de los trabajadores, de la de la institución, que hayamos logrado que un 100% sean líderes creo que no, no es nada fácil eso, pero vamos por ese camino porque por eso se han definido los el perfil ideal del director, el perfil ideal de los docentes, el perfil ideal del personal administrativo y hasta del estudiante, pero creo que vamos por ese camino.
- Sí, y yo he tenido algunos momentos por situaciones familiares y otros en las que definitivamente este no he podido estar y las personas que han que me han seguido han tomado la batuta y este lo han hecho de la mejor manera, creo yo que definitivamente este si tienen esa capacidad de suplir cuando alguien o el jefe inmediato se pueda este ausentarnos y ya me ha pasado eso y agradezco la predisposición del equipo.
- Lógicamente, es un tema innato inherente al ser humano, si uno está motivado, da mucho más de uno, pero si uno no se siente motivado, pues nada de lo que haga va a salir bien, sí hay distintas formas de motivación que tratamos de ver para que los para que los trabajadores en este caso se puedan sentir a gusto.
- Sí, creo que en los en las preguntas anteriores hemos venido indicando, pero si se si se trata de dar reconocimientos, no son económicos, pero por lo menos este es una forma de hacer que el trabajador se sienta a gusto y se les da algunos reconocimientos.

9. ¿Cómo se da el proceso de liderazgo en la institución? ¿Cuáles son las fortalezas y debilidades que presentan los trabajadores de la institución? - **LIDERAZGO**

- En una de las preguntas anteriores hablábamos de que teníamos un liderazgo democrático, es decir, estamos organizados bajo una estructura orgánica, donde hay un este un Consejo Asesor, hay una dirección y hay unas jefaturas, entonces que cada una de las áreas y las unidades tiene un rol que cumplir y al unir todos estos roles hace que la institución caminen y la unión de cada una de estas piezas ahora de cada una de estas partes del equipo, hacen que la institución siga yendo hacia adelante, hay delegación de funciones en cada una de las jefaturas y estas hacen que se logran los objetivos.
- Dentro de la fortaleza, a ver, a ver, a ver, casi todos los trabajadores docentes son profesionales en su especialidad, los administrativos, varios de ellos son profesionales en su en su área y eso nos permite bueno, de que ejecuten de mejor manera su trabajo. Fortaleza, identificación con la institución. Se ha visto bastante la identificación en los trabajos que nos tenido para el licenciamiento para el IDEX, y ahora se viene trabajando también en el tema de acreditación. Entonces los trabajadores a veces dan más de su tiempo y eso éste nos permite a nosotros este avanzar en fortalezas y en las debilidades, en esta época de pandemia estoy viendo que hay algunos que todavía tienen la debilidad mente en el uso de las nuevas tecnologías no, entonces no todos están a la par con el uso de los instrumentos tecnológicos y bueno esta pandemia no está nos ha desnudado enormemente en ese sentido, y si se tiene que mejorar ese aspecto de la de la virtualidad.

10. ¿Cómo se da el proceso de gestión administrativa en la institución? ¿Cuáles son las fortalezas y debilidades que presentan los trabajadores de la institución? – GESTIÓN ADMINISTRATIVA

- Para la gestión administrativa igual tenemos este organigrama propio del Instituto que rige desde el Ministerio de Educación, tenemos una jefa del área administrativa que es la responsable de ver todo el manejo de personal, todo el manejo de asistencia, todo el tema de los contratos y todo el tema de la logística, entonces, este proceso de gestión administrativa se da de manera horizontal, no, no creemos nosotros en la verticalidad, no. La gestión administrativa coordina con los valga la redundancia, con los coordinadores de cada programa acerca de los requerimientos que necesitan cada mes en cuanto a las necesidades propias en esta de propias de la carrera para que la gestión administrativa haga el consolidado y se solicite los presupuestos a la dirección regional. Del mismo modo, cada año en la gestión administrativa coordina con los jefes de área y los jefes de unidad para hacer el plan de trabajo anual y el presupuesto anual, porque es de los docentes de quien salen las necesidades que se va a tener en y esto, hay que calcularlo en presupuesto, hay que hacer los presupuestos. Asimismo, también la gestión administrativa es la que nos indica las plazas de docentes, las plazas de personal administrativo que necesitamos que den cada uno de las áreas para cada para cada año.
- Si, fortalezas enormes, enormes, enormes es la identificación, probablemente da más de sí, pero este hay también una debilidad de este fuerte en esta parte de la gestión administrativa es que, por ejemplo, nuestra Jefatura de administración no está liderada por una administradora de profesión entonces, por ahí hay cierta debilidad por desconocimiento de este de acciones propias de administración, no nuestra administradora es zootecnista no es administradora y, por lo tanto, ahí hay un poquito una, una debilidad que si bien es cierto, tiene la fortaleza enorme de tener la voluntad, pero este sí, pues definitivamente se tienen limitaciones en ese aspecto.

BASE DE DATOS ENCUESTA GENERAL:

NUM	VARIABLE 1: LIDERAZGO															VARIABLE 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA															SUMATORIAS						
	ITEM_V1_1	ITEM_V1_2	ITEM_V1_3	ITEM_V1_4	ITEM_V1_5	ITEM_V1_6	ITEM_V1_7	ITEM_V1_8	ITEM_V1_9	ITEM_V1_10	ITEM_V1_11	ITEM_V1_12	ITEM_V1_13	ITEM_V1_14	ITEM_V1_15	ITEM_V2_1	ITEM_V2_2	ITEM_V2_3	ITEM_V2_4	ITEM_V2_5	ITEM_V2_6	ITEM_V2_7	ITEM_V2_8	ITEM_V2_9	ITEM_V2_10	ITEM_V2_11	ITEM_V2_12	ITEM_V2_13	ITEM_V2_14	ITEM_V2_15	DIM_V1_1	DIM_V1_2	DIM_V1_3	DIM_V2_1	DIM_V2_2	DIM_V2_3	V1
01	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	22	20	22	20	23	23	64	66
02	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	21	18	20	20	20	59	60
03	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	23	23	23	23	25	25	69	73	
04	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	21	21	20	20	61	61	
05	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	21	18	20	18	20	20	59	58	
06	4	2	2	2	4	5	4	2	5	4	2	2	4	4	2	4	2	5	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	14	20	14	17	10	12	48	39
07	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	22	23	23	22	23	23	68	68
08	4	4	2	2	4	2	4	5	4	4	4	2	4	4	2	4	5	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	16	19	16	21	10	12	51	43
09	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	19	19	20	20	59	59	
10	3	5	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	2	18	21	20	21	16	16	59	53
11	5	4	2	4	4	4	5	5	2	4	4	2	4	4	2	5	5	2	4	4	2	2	4	2	4	4	2	2	19	20	16	20	14	16	55	50	
12	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	23	20	23	21	24	24	66	69
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	21	20	20	20	20	20	61	60	
14	2	3	2	2	4	3	4	3	3	4	2	2	4	3	2	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	13	17	13	16	10	12	43	38
15	3	4	5	5	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	21	20	20	19	24	23	61	66
16	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	23	21	22	20	23	23	66	66	
17	4	4	5	5	4	3	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	22	17	21	18	24	23	60	65	
18	4	2	2	2	4	3	4	3	3	3	2	2	4	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	14	16	12	15	10	12	42	37
19	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	23	23	24	23	25	25	70	73	
20	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	21	21	21	21	20	21	63	62	

21	4	4	4	3	5	3	5	4	5	5	4	3	4	4	3	5	4	5	5	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	3	20	22	18	23	17	18	60	58	
22	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	21	20	22	21	20	20	63	61	
23	3	4	2	4	4	3	2	2	3	3	4	2	4	4	2	2	2	3	3	4	2	2	4	2	4	4	2	2	4	4	17	13	16	14	14	16	46	44	
24	3	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	18	17	20	19	18	18	55	55	
25	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	22	19	21	20	20	21	62	61	
26	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	22	19	23	19	23	23	64	65	
27	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	21	24	22	25	25	70	72	
28	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	16	18	20	18	12	14	54	44
29	5	5	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	19	20	19	20	20	61	59	
30	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	22	18	19	18	22	22	59	62	
31	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	20	22	21	20	20	64	61		
32	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	23	22	18	21	22	23	63	66	
33	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	19	20	19	20	20	59	59	
34	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	17	17	17	16	20	19	51	55	
35	4	4	1	1	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	1	4	4	3	4	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	14	19	14	19	5	8	47	32	
36	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	24	22	24	20	20	68	64	
37	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	23	20	18	17	24	24	61	65	
38	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	21	22	23	23	20	20	66	63	
39	4	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	23	20	23	20	25	25	66	70	
40	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	16	20	20	20	12	14	56	46	
41	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	21	21	25	22	21	22	67	65	
42	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	12	20	20	20	12	14	52	46	
43	4	1	4	4	5	4	4	5	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	18	21	23	22	20	21	62	63	
44	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	21	19	20	19	20	20	60	59		

PANEL FOTOGRÁFICO



Luego de diversas gestiones ante la superioridad, el IES Huando, ha logrado posicionarse dentro de los Institutos ganadores de la convocatoria 12 por el Programa de Fortalecimiento de la Gestión Administrativa de los IEST/IES Públicos convocados por el PMESUT. El objetivo de dicha convocatoria es: Mejorar la gestión administrativa de los institutos de educación superior tecnológicos públicos, mediante el fortalecimiento de las competencias del personal responsable de la dirección y organización, como equipo interno de gestores administrativos especializados, que promuevan el desarrollo y logro de resultados plausibles y sostenibles en el tiempo.



Dr. Danilo Hugo Carreño Ramírez
ASESOR



Dr. Walter Stalin Gil Quevedo
PRESIDENTE



Dr. Policarpo Diomedes Márquez Valencia
SECRETARIO



Dr. Rey Lelis Bautista Juan de Dios
VOCAL