



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Liderazgo democrático y la gestión administrativa en una Unidad de  
Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTOR:**

Panduro Ruiz, Anita Mercedes (orcid.org/0000-0003-1602-8764)

**ASESORA:**

Mg. Escobedo Galvez Jose Fernando (orcid.org/0000-0002-6443-1497)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

**TARAPOTO - PERÚ**

**2023**

## DEDICATORIA

A mis padres, por todo el sacrificio y su amor incondicional que me han demostrado en estos años de mi carrera profesional y por ser mi fortaleza en momentos difíciles, sin su ayuda este logro no sería posible.

A mi abuelita, Celia Arévalo Rengifo, por inculcarme valores que hoy en día son los pilares de mi vida, por estar conmigo y nunca soltarme.

A mi hermano, por su amor, su apoyo y sacrificio, por alentarme a seguir adelante y demostrar de todo lo aprendido en el trayecto de mi vida.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mi tutor, por su dedicación, sin sus correcciones no hubiese podido llegar hasta esta meta.

A mi familia, por todo su apoyo incondicional durante el proceso de mi investigación y darme los alientos necesarios para seguir adelante.

A todas personas que estuvieron conmigo en este proceso, de alguna manera contribuyeron para que este logro se vuelva realidad.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ESCOBEDO GÁLVEZ JOSÉ FERNANDO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "LIDERAZGO DEMOCRÁTICO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN UNA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE LA PROVINCIA MARISCAL CÁCERES, 2022", cuyo autor es PANDURO RUIZ ANITA MERCEDES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 14 de Junio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ESCOBEDO GÁLVEZ JOSÉ FERNANDO <b>DNI:</b> 44632438 <b>ORCID:</b> 0000-0002-6443-1497	Firmado electrónicamente por: P7000699389 el 04- 07-2023 01:00:22

Código documento Trilce: TRI - 0544545





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, PANDURO RUIZ ANITA MERCEDES estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "LIDERAZGO DEMOCRÁTICO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN UNA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE LA PROVINCIA MARISCAL CÁCERES, 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
PANDURO RUIZ ANITA MERCEDES <b>DNI:</b> 74307535 <b>ORCID:</b> 0000-0003-1602-8764	Firmado electrónicamente por: AMPANDURO P el 17- 10-2023 12:48:14

Código documento Trilce: INV - 1351139

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/AUTORES .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	17
3.2. Variables y operacionalización.....	18
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis ..	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.5. Procedimientos .....	26
3.6. Método de análisis de datos.....	26
3.7. Aspectos éticos .....	27
IV. RESULTADOS .....	28
V. DISCUSIÓN.....	43
VI. CONCLUSIONES.....	47
VII. RECOMENDACIONES .....	49
REFERENCIAS.....	51
ANEXOS .....	59

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Juicio de expertos .....	24
Tabla 2 Alfa de Cronbach de las variables.....	25
Tabla 3 Criterio de decisión de confiabilidad .....	25
Tabla 4 Nivel de liderazgo democrático .....	28
Tabla 5 Nivel de las dimensiones del liderazgo democrático .....	29
Tabla 6 Nivel de la gestión administrativa .....	30
Tabla 7 Nivel de las dimensiones en gestión administrativa .....	31
Tabla 8 Tabla cruzada Entusiasmo y compromiso * Gestión administrativa .....	32
Tabla 9 Participación activa * Gestión administrativa.....	33
Tabla 10 Factor comunicativo * Gestión administrativa.....	34
Tabla 11 Retroalimentación * Gestión administrativa.....	35
Tabla 13 Pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> .....	37
Tabla 14 Relación entre el liderazgo democrático con la gestión administrativa.....	38
Tabla 15 Relación del entusiasmo y compromiso con la Gestión administrativa .....	39
Tabla 16 Relación de la participación activa con la gestión administrativa .....	40
Tabla 17 Relación del factor comunicativo con la gestión administrativa .....	41
Tabla 18 Relación de la retroalimentación con la gestión administrativa .....	42

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de liderazgo democrático .....	28
Figura 2 Nivel de las dimensiones del liderazgo democrático .....	29
Figura 3 Nivel de la gestión administrativa .....	30
Figura 4 Nivel de las dimensiones en gestión administrativa .....	31

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como principal objetivo determinar la relación del liderazgo democrático y la gestión administrativa en una Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, 2022. La metodología usada fue de tipo básica y de naturaleza cuantitativa, de la misma manera es descriptivo con un diseño no experimental de corte transversal y correlacional. Por otro lado, se tuvo una muestra de 130 funcionarios de la UGEL Mariscal Cáceres quienes fueron encuestados. Los principales resultados obtenidos fueron que el nivel del liderazgo fue bajo en un 45% y la gestión administrativa se encontró en una categoría moderada del 46%. Además, se encontró una relación significativa entre el liderazgo democrático y la gestión administrativa, respaldada por un p-valor de  $0.000 < 0.05$ . Además, se observó un coeficiente de correlación positiva media de 0.584. En conclusión, se tiene que el liderazgo democrático eficiente se traduce en una gestión administrativa exitosa.

**Palabras clave:** liderazgo democrático, gestión administrativa, supervisión.

## ABSTRACT

The main objective of this study was to determine the relationship between democratic leadership and administrative management in a Local Educational Management Unit in the Mariscal Cáceres province, 2022. The methodology used was basic and quantitative in nature, in the same way it is descriptive. with a non-experimental cross-sectional and correlational design. On the other hand, there was a sample of 130 officials from the UGEL Mariscal Cáceres who were surveyed. The main results obtained were that the level of leadership was low by 45% and administrative management was found in a moderate category of 46%. In addition, a significant relationship was found between democratic leadership and administrative management, supported by a p-value of  $0.000 < 0.05$ . In addition, a mean positive correlation coefficient of 0.584 was observed. In conclusion, it is necessary that efficient democratic leadership translates into successful administrative management.

**Keywords:** democratic leadership, administrative management, supervision.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Hoy, el liderazgo es un factor significativo para la implementación de planes y proyectos, siendo el catalizador de otros factores, tales como los recursos, planes, financiación y la capacidad de instalación, de tal manera que sus efectos se proyecten en el ámbito institucional, social y dimensiones económicas (Barthold, et al. 2022). Por tal motivo, el liderazgo democrático es sumamente sustancial en la realización de los procesos administrativos de las diferentes organizaciones y entidades alrededor del mundo ya que guía de una manera ordenada y efectiva la realización de actividades. Asimismo, en las instituciones de Brasil se hace notar la escasez de un reconocimiento de la gestión diferencial, lo que es congruente con visiones actuales que muestran una lógica diferente en la gestión escolar, principalmente en la planificación, evaluación y coordinación del sistema educativo (Bernado, 2020). Al mismo tiempo, en las organizaciones españolas se aprecia que hay un descontento muy marcado puesto que no reciben un trato adecuado y preocupación de su bienestar por parte de sus líderes, de tal manera que estos no tienen el poder y capacidad de administrar equipos laborales (Jiménes-Collante & Villanueva-Flores, 2018).

Asimismo, se observa que, en Colombia, se identificó que las instituciones rurales de Santa Marta, tiene un índice de existencia del 20.9%, es decir se evidencia una gestión caótica, con falta de liderazgo y visión, además de que aún priorizan el juicio personal como única forma de decisión (Pacheco-Granados et al., 2018). En las instituciones educativas del Ecuador, es necesario constatar que la dirección y gestión requiere de líderes que desarrollen adecuadamente la función de planificación, organización, dirección y dirigir las diferentes actividades solicitadas (Sarmiento-Pesántez, et al. 2017). De esta manera, se logrará los objetivos de mejora y progreso trazados, por otro lado, se presencia que, en México, los administradores en las organizaciones educativas se evidencian bajos niveles organizacionales y el cumplimiento de metas, por lo que, para minimizarlo se debe usar las habilidades de liderazgo, lo cual un elemento esencial para que las universidades logren sus metas. (De la Garza-Carranza, et al. 2017).

Asimismo, en el Perú, se ha presenciado niveles bajos sobre el manejo de los recursos humanos, lo cual es un elemento esencial de la organización, por lo que, para poder conseguir una eficiente administración se necesita priorizar la responsabilidad de cada gestor en las distintas áreas funcionales, por tal motivo, un líder debe basar su misión y visión en cómo resolver los problemas de los miembros y comprender los recursos humanos para lograr éxito y liderar su organización encaminando hacia el éxito competitivo (Anchelia-Gonzales, et al. 2021). Por lo que, en el contexto nacional, es claro que la gestión de las escuelas de Chorrillos es necesaria, los directores son tratados, están obligados a desarrollar e implementar normas que ayuden al proceso educativo, en el que el ambiente de trabajo sea acogedor para todos los integrantes que lo conforman (Riffo-San Martín, 2019). Se sabe que la gestión que es el resultado del desarrollo natural de la gestión como orden social, es un componente de progreso en la función administrativa de las entidades tanto públicas como privadas, tiene una influencia muy significativa en las organizaciones educativas globales (Farfán-Tigre, et al. 2016).

En cuanto al ámbito local, en una Unidad de Gestión Educativa de la provincia de Mariscal Cáceres, se ha evidenciado que, en su ambiente de trabajo, en cuanto a la realización de proyectos, la responsabilidad que recae en las diferentes áreas ya sea de gestión y dirección no es compartida, por el hecho de que actúan de modo individual y no ponen en práctica el trabajo colaborativo o complementan sus esfuerzos por un bien común, en este caso a las diversas actividades programadas. De la misma manera, el individualismo se hace notar más cuando los trabajadores toman decisiones sin previa consulta a su equipo o al encargado de área, por lo que se presencia un ambiente laboral deficiente. Asimismo, se observa que no hay comunicación activa entre los trabajadores y falta de compromiso, y a consecuencia de esto, se ha incrementado la tasa de impuntualidad, pérdida de expedientes y una baja productividad. También, se debe puntuar que existe una deficiente gestión documental ya que no se ve una respuesta rápida a los proyectos pendientes de la entidad y se nota en el descontento de los pobladores la mala gestión que llevan ejerciendo actualmente. Por otro lado, en cuanto al liderazgo que se imparte es crítico

puesto que los conflictos que hay internamente no son solucionados con eficiencia por lo que se debe realizar una capacitación al personal y contrarrestar las dificultades que presentan.

Por esta razón, se planteó la siguiente problemática, ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo democrático y gestión administrativa en una Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, 2022? Por consiguiente, también se formularon las problemáticas específicas: ¿Cuál es la relación del entusiasmo y compromiso con la gestión administrativa en una Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, 2022?, ¿Cuál es la relación de la participación activa con la gestión administrativa en una Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, 2022?, ¿Cuál es la relación del factor comunicativo con la gestión administrativa en una Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, 2022?, ¿Cuál es la relación de la Retroalimentación con la gestión administrativa en una Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, 2022?

La investigación contó con una justificación **teórica** por el hecho de que se obtuvo conocimientos de nuestras variables a través de la revisión bibliográfica de artículos y libros recientes. Al mismo tiempo, se logró observar el estado actual en la que se encuentran nuestras variables de estudio, gracias a esto, se conoció las principales causas de la problemática. También, se justificó de forma **metodológica**, debido a que se elaboró un método reciente para la recopilación de información, el cual fue un aporte a la comunidad científica, por otro lado, se obtuvo información que ayudó en el proceso del estudio y a otras investigaciones relacionadas con el tema. Finalmente, presentó una relevancia **social** puesto que los conocimientos y resultados que fueron obtenidos ayudaron a la institución a mejorar la situación en la que se encuentra, por otro lado, permitió a otras entidades del mismo rubro conocer la realidad problemática a la que se pueden enfrentar y plantear soluciones. Asimismo, fue una investigación que puede ser tomada en cuenta por las máximas autoridades de la región y se informen sobre la coyuntura de la problemática del liderazgo democrático y la relación que tiene con la gestión en las instituciones.

En secuencia, planteamos como objetivo general, determinar la relación del liderazgo democrático y la gestión administrativa en una Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, 2022. Por otro lado, los objetivos específicos planteados son, determinar la relación de entusiasmo y compromiso con la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, 2022., determinar la relación de la participación activa con la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, 2022, determinar la relación del factor comunicativo con la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, 2022, y por último determinar la relación de la retroalimentación con la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, 2022.

En última instancia, se planteó como hipótesis general que el liderazgo democrático se relaciona significativamente en la gestión administrativa en una Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, 2022. Al mismo tiempo, las específicas fueron: El entusiasmo y compromiso se relaciona significativamente con la gestión administrativa en una Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, 2022, La participación activa se relaciona significativamente con la Gestión administrativa en una Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, 2022, El factor comunicativo se relaciona significativamente con la Gestión administrativa en una Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, 2022, y por último la retroalimentación se relaciona con la Gestión administrativa en una Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo se presentaron los **antecedentes nacionales** consultados relacionados a las variables de estudio, para poder conocer otras realidades y estudios enfocados al liderazgo democrático y la gestión administrativa en las diferentes entidades, organizaciones e instituciones.

En primer lugar, Ruiz (2022), en su estudio planeó establecer una correspondencia entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa de las instituciones del grado inicial en Lima. Según corresponde a la metodología, el tipo de estudio fue básico, enfoque cuantitativo, nivel correlacional y por último diseño descriptivo. Con respecto a la muestra esto estuvo conformada por 102 docentes. Se emplearon cuestionarios como herramientas de recojo de datos. Los datos obtenidos indican que hubo una correlación significativa entre las variables, contrastando la hipótesis a raíz de que el p-valor obtenido fue  $=0.000 < 0.05$  y un coeficiente de correlación de  $r=0.895$ . Concluye que el liderazgo directivo se relaciona con la parte administrativa de la institución educativa, haciendo referencia que, a mayor liderazgo, las actividades operativas determinarán resultados positivos. En este sentido, es pertinente la implementación de estrategias motivacionales para los colaboradores, esto permitirá que el personal muestra un mayor compromiso en sus funciones principalmente en las actividades de gestión; sin embargo, para poder lograr dicho propósito es determinante trabajar en equipo incidiendo de forma positiva en los resultados.

De igual manera, Tantaléan, et al. (2022), en su investigación presentaron como meta investigar la incidencia del liderazgo transformación directivo y el trabajo colaborativo de los maestros en un colegio del Perú. El enfoque que llegaron a determinar fue cuantitativo, diseño no experimental, nivel descriptivo-correlacional. Con respecto a la población estuvo constituida por una total de ciento cuatro docentes. Fue evaluada la utilización de encuestas como método para obtener información. Los resultados determinaron que existió una relación presentada una rho de 0,697; además, las dimensiones se encontraron en un nivel regular como es la estimulación intelectual (82.7%), influencia realizada (18.3%), consideración individual (12.5%) y

motivación inspiraciones (10.6%). Concluyeron que el liderazgo se relaciona positiva y de manera directa con el trabajo colaborativo en las instituciones educativas. De igual manera, es determinante que los directivos actúen en bienestar de la plana docente, debido a que representan un pilar importante en el avance de la educación; además, es necesario que se realicen capacitaciones permanentes y suministrar los recursos necesarios para mejorar su desempeño por el mismo hecho se registrarse problemas en el área de gestión.

Tarrillo, et al. (2021), en su indagación plantearon como fin general comprobar si hay o no dependencia entre los estilos de liderazgo y la gestión administrativa en la plana directiva de colegios del estado en el norte del Perú. Llegaron a utilizar un diseño no experimental, tipo correlacional y corte transversal. La población y muestra fue representada por 30 docentes. Consideraron como técnicas la aplicación de una encuesta para ambas variables. Los resultados dieron a conocer que existe una relación positiva moderada entre el estilo de liderazgo transformacional con la gestión administrativa con un coeficiente de 0.598 y un  $p\text{-valor}=0.000<0.05$ ; no obstante, el liderazgo laissez faire determinó una relación inversa presentando un coeficiente  $-,421$  y un  $p\text{-valor}=0.021$ . Concluyeron que el liderazgo transaccional es el más predomina en las instituciones educativas con un 57% a comparación con los demás, el mismo que guarda mayor relación con la gestión administrativa. Para finalizar, es preciso que los centros educativos se enfoquen en mejorar el nivel de liderazgo, esto contribuirá positivamente en la eficiencia de los procesos de gestión teniendo como principal beneficiario a los docentes. Para lograr dicho propósito se requiere trabajar conjuntamente optimizando recursos y minimizando los problemas que largo plazo inciden de forma negativa en los resultados.

En este apartado, se procede a la presentación de los **antecedentes internacionales**, tales se describen a continuación:

Se tiene a el estudio que realizaron Rodríguez, et al. (2022), quienes plantearon como finalidad principal, establecer la conexión existente entre el liderazgo y la gestión administrativa en los colegios del Ecuador. La metodología aplicada fue no

experimental, la población estuvo representada por el personal a cargo, las técnicas corresponden a la entrevista y encuesta. Los resultados determinaron que el nivel de liderazgo no ha permitido establecer soluciones inmediatas a los problemas que registran las empresas, el cual se encontró en una categoría de nivel bajo del 45%, esto ha provocado que la dedicación de los empleados y el logro de objetivos se limite poniendo en riesgo el crecimiento de cada organización. Se concluyó que el liderazgo se vincula de manera relevante a la gestión administrativa se presentan en las organizaciones, tales fueron comprobados con la prueba inferencial rho de spearman  $p\text{-valor}=0.000<0.05$ , aceptando la hipótesis. Este estudio contribuye de forma positiva, debido a que suministra resultados importantes acerca del comportamiento de las variables y las debilidades que se registran de forma interna en la institución, pues es necesario que se implementen acciones que brinden un soporte en la ejecución de las actividades administrativas, debido a que proporcionalmente los colaboradores presentan más inconvenientes en las áreas de gestión.

De igual manera, Espinosa-Beltrán, et al. (2021), en Colombia, que tuvo como objetivo el análisis del rol que cumple el liderazgo de los directivos y la Gestión de Calidad de una institución. El método ejecutado fue correlacional, enfoque mixto y un diseño no experimental. Los resultados dieron a conocer que el liderazgo se encontró en un nivel bajo del 47.3%, esto a causa de la reducida eficiencia en la gestión de los recursos, talento humano y limitada actitud proactiva con los colaboradores. De igual manera, la ejecución de directrices de gestión fue bajo en un 25%, el mismo que se ha convertido en un gran reto. En conclusión, el liderazgo está relacionado con la gestión de calidad en instituciones, esto resuelve que a mayor liderazgo la calidad educativa refleja indicadores positivos permitiendo lograr el cumplimiento de metas. En este sentido, afirman que es necesario que los directivos reconozcan la función de líder, pues los principales problemas se deben a que los jefes inmediatos no influyen de manera positiva con sus trabajadores, esto implica que no existe la suficiente motivación y trabajo en equipo siendo las debilidades que limitan llegar a los objetivos propuestos.

Asimismo, se tiene a Pérez-Juárez & Pedraza-Nájjar (2019), con su estudio sobre el análisis de la relevancia del compromiso en el trabajo y su correlación con la comunicación y liderazgo, además el uso de las tecnologías que tienen impacto en la conducta de los colaboradores de una compañía mexicana. En cuanto a la metodología usada fue mixta, con un enfoque cualitativo y cuantitativo. Los resultados resaltan que el liderazgo se encontró en un nivel moderado del 28%, esto hace referencia que existe una regular influencia sobre los colaboradores; en cambio, el nivel de comunicación se encontró en un nivel aceptable; sin embargo, existe la posibilidad de que se mejore esta situación a través de una correcta gestión. Concluyó que dos de las variables analizadas tienen un impacto significativo en la participación laboral, la cual es una guía para las actividades de la editorial donde se realiza este trabajo, realizando la acción correctiva para aumentar el compromiso de los empleados. Además, para mejorar el nivel liderazgo es necesario que los jefes escuchen a sus trabajadores, tomen decisiones firmes e interfiera las veces que sean necesario en los procedimientos que existen debilidades brindando el soporte interno para las compañías.

Por consiguiente, también se encontraron **antecedentes locales** que se describen a continuación:

Tenemos a Vásquez-Villanueva, et al. (2021), que desarrolló una investigación descriptiva y correlacional sobre el liderazgo pedagógico relacionado con el desempeño del docente. El enfoque aplicado fue cuantitativo, diseño descriptivo y correlacional. Determinaron la participación de 75 docentes como población y muestra; además, emplearon cuestionarios para el recojo de datos. A partir de los datos obtenidos, se pudo observar que la gran parte de docentes identifican que los directores fomentan la educación continua, y esto era muy común; no obstante, el 26,2% no lo cree así. Por otra parte, no existe una mayor supervisión en los salones de clases y los docentes presentan una falta de conocimiento y capacitación, pues esto viene influyendo de forma negativa en su desempeño. Concluyeron que el liderazgo pedagógico se relaciona positiva y con un impacto significativo en la labor educativa, encontrando un coeficiente de correlación 0.543 y un  $p\text{-valor}=0.000<0.05$ .

Para mejorar la situación, es necesario establecer monitoreo constantes y analizar los procesos como parte de los resultados. En este sentido, es necesario fortalecer y mejorar las prácticas en la parte pedagógica, pues el gran número de docente carecen de competencias y conocimientos, se tienen que realizar capacitaciones para que toda la comunidad presenten una visión compartida e influyendo de forma favorable en el aprendizaje.

Por último, se tiene el estudio realizado por Sánchez-Vásquez (2019), acerca del liderazgo directivo y el compromiso organizacional en una escuela de Naranjos. En enfoque planteado fue cuantitativo y diseño no experimental, la muestra se vio conformada por 50 docentes; además, la encuesta fue el método utilizado para recolectar datos. Al ser analizados los resultados demostraron que el 60% de los directores desalentaron el trabajo en equipo y el 66% dijo no respetar su opinión al momento de tomar una decisión, de tal modo que se volvió muy caótico, perjudicando a la comunidad educativa. Se determinó que hay una conexión importante entre las variables, con el coeficiente de correlación de 0.750; con un p-valor=0.000 menor al 5%. En este sentido, sugiere que se mejore el nivel de liderazgo pues ello permitirá a los empleados de las instituciones educativas cooperar en el cumplimiento de los objetivos; además, mejorar el nivel de compromiso, debido a que es un problema que viene limitando con los propósitos. Todo este proceso, debe de realizarse a corto plazo para poder desarrollar nuevos ciclos que establecerán efectividad en las escuelas.

También, se consultó la investigación realizada por Vásquez (2021), quien planteó como finalidad identificar la correlación entre el liderazgo del director y la gestión administrativa en los colegios de la Región San Martín. Presentaron una metodología de nivel descriptiva; además, el diseño fue no experimental de temporalidad transaccional, en la cual se consiguió la participación de 50 docentes y determinaron la aplicación de cuestionarios para poder recolectar información confiable de las variables. Según los hallazgos obtenidos, se puede inferir que según el 60% de los directores encuestados presentan un liderazgo bajo y el 62% manifiesta que la gestión administrativa es deficiente insuficiente. Concluyeron que hay correlación positiva entre el líder y la gestión con un coeficiente de spearman de 0.698.

En este sentido, mientras más alto sea el liderazgo a nivel que la gestión educativa, el planeamiento de las actividades administrativas reflejarán indicadores positivos para la institución.

En este apartado, se presenta el **enfoque teórico** de las variables de estudio correspondientes, como primera variable a definir es el *Liderazgo democrático*, el cual Villalva & Fierro (2017), lo conceptualiza como un liderazgo participativo que permite una mayor implicación con las instituciones ya que se enfoca en los subordinados, para que puedan tener la posibilidad de involucrarse en el proceso de decisión, tener autoridad y retroalimentar como método de gestión y corrección de errores.

Asimismo, Sánchez-Ortega, et al. (2021), mencionó que los miembros del equipo toman una función más activa en el proceso la puesta de decisiones. A veces, el liderazgo democrático también se usa para denotar una visión en un nivel jerárquico dentro de una organización. Del mismo modo, Jiménez-Collante & Villanueva-Flores (2018), se puede describir a este tipo de líder como aquel que adopta un enfoque democrático en su liderazgo. El enfoque se distingue por involucrar de manera más significativa a los subordinados en la elaboración de decisiones, donde se valoran y consideran los puntos de vista de cada uno de ellos. El líder democrático busca fomentar la autonomía y el empoderamiento de sus empleados, permitiéndoles tomar decisiones y asumir responsabilidades en la gestión de proyectos. En resumen, este estilo de liderazgo se concentra en fomentar la sinergia y la cooperación grupal, como medios para alcanzar objetivos comunes. Por otro lado, Allafchi (2017), indica que los gerentes cuyo estilo de liderazgo es de tipo democrático, son admirados por sus trabajadores o subordinados debido a que se preocupan por las personas, prestan atención a sus asuntos personales, se comportan justa y equitativamente con todos los miembros del grupo, se inclinan por escuchar y aceptar nuevos pensamientos y opiniones y claridad y exactitud del enunciado.

El liderazgo democrático beneficia a los individuos y las organizaciones de varias maneras. Fomenta la motivación, permite utilizar el conocimiento y la experiencia de los subordinados en las decisiones, crea lealtad hacia los propósitos

del equipo y asegura la comunicación mutua, eliminando así posibles problemas de comunicación. Por lo tanto, el liderazgo democrático parece ser un enfoque de liderazgo eficaz. Además, las proyecciones de liderazgo, especialmente en las áreas de educación y administración pública, muestran abrumadoramente la necesidad de ser más democráticos (Terzi & Derin, 2016).

Los seguidores de los líderes demócratas los ven como competentes y justos. Esto se basa en la creatividad del equipo. Si los miembros del equipo creen que su líder cree en ellos y que pueden tener éxito, entonces el equipo es libre de crecer. Entre los otros beneficios del liderazgo democrático, la producción es mayor incluso cuando el líder no está presente. El equipo experimenta una mayor sensación de compromiso y se preocupa por el resultado final (DeBell, 2019). El liderazgo democrático le preocupa la implicación activa y el poder de afectar las decisiones para establecer condiciones para relaciones respetuosas, asociaciones colaborativas, cooperación activa y permite la formación de organizaciones educativas sociales, de aprendizaje y culturalmente receptivas, en parte por el empleo de estrategias para el logro, permitiendo conversaciones particulares y esforzándose por determinar qué se necesita, cuándo y cómo lograrlo en situaciones específicas mediante el desarrollo de un compromiso políticamente informado con la justicia para todos (Kilicoglu, 2018).

En cuanto a las dimensiones que representa a esta variable, tenemos a la *dimensión Entusiasmo y Compromiso*, se refiere a cómo un líder examina los logros de sus seguidores, y sabe reconocer el esfuerzo que brinda cada individuo del equipo como parte de una secuencia de acciones para lograr un objetivo común y estimular el crecimiento y fomenta el sentido de pertenencia de la organización. De la misma manera, la *dimensión Participación activa*, en donde ser autorizado Colaborar en las decisiones. La capacitación se realiza para aumentar las habilidades que se tomarán en el futuro, este va más allá de lo establecido a su ejecución, sino que también ayuda a mejorar la confianza de los miembros del equipo al alentarlos a participar sin estar en desventaja (Villalva & Fierro, 2017).

Además, la *dimensión Factor comunicativo*, en el que el poder del líder se basa en la interacción con los colaboradores del equipo, ya que son ellos quienes lo otorgan al líder" y a cambio el líder se encarga de guiarlos sin centralización de poder, mientras crea condiciones favorables, también existe condiciones de comunicación, delegación de tareas y confianza en la capacidad grupal para resolver conflictos de manera efectiva y a su potencial. Para finalizar la *dimensión Retroalimentación*, significa que se trata de una herramienta para guiar y corregir fallos, y también se fomenta la responsabilidad para guiar los esfuerzos de los miembros. Los líderes escuchan y muestran interés por los sentimientos y las ideas de los demás (Villalva & Fierro, 2017).

En esta misma línea, Incio-Florez & Capuñay-Sánchez (2020), el informe señaló que los criterios utilizados para evaluar el liderazgo democrático incluyen la atención que el director presta al bienestar personal y profesional de sus docentes, así como su grado de confianza en la habilidad del personal., asimismo la asignación de responsabilidades pedagógicas al personal, al mismo tiempo el nivel de participación al tomar decisiones de los miembros. Además, el grado de aceptación y escucha activa de los aportes. Por último, el nivel de aceptación de opiniones para la mejora y el fomento del respeto y la confianza de los demás.

El liderazgo democrático se le considera como el tipo de estilo se realiza una implementación efectiva de la gestión en microempresas conlleva a una mayor productividad en las tareas asignadas, un aumento en la cooperación entre los miembros del equipo, una disminución en la incidencia de frustraciones laborales, una mayor satisfacción personal y un mejor desempeño en general. Además, se fomenta la discusión y toma de decisiones grupales en torno a las metas y políticas de la empresa, al tiempo que se promueve una cultura de asesoramiento permanente en lugar de imposición de criterios unilaterales por parte de los líderes. El estilo de gestión democrático o participativo manifiesta que el gestor pedagógico debate, admite las opiniones y sugerencias de los demás y consulta con ellos actividades y decisiones, los motiva a participar en la dirección de la escuela infantil, a cooperar con ellos (Díaz-Delgado & García-Martínez, 2018).

Con respecto la teórica sobre la variable de *Gestión administrativa*, Escobedo y Segovia (2021), que lo conceptualiza como el proceso de adquirir habilidades para crear, ordenar, controlar, organizar y disponer de los recursos humanos, financieros y materiales directos de cualquier empresa, con la finalidad de responder las demandas de un mundo en constante transformación.

También, se describe como una tarea gerencial que se ocupa de organizar las actividades y los recursos de una empresa por medio del encargo de tareas, responsabilidades y autoridades entre los miembros y departamentos y la definición de las relaciones, facilitando la cooperación y la implementación sistemática, lo cual ayuda a la realización del trabajo y lograr las metas de manera más apropiada y eficiente (Neira, et al. 2022). Manejar un proceso administrativo definitivo es un principio primordial en el trabajo de un gerente, sin embargo, en la mayoría de las situaciones estos trabajos se realizan de manera empírica. Sin duda, en las organizaciones se podría decir que se debería centrar los esfuerzos en mejorar los procesos en todas las áreas para lograr una optimización completa de los proyectos, desarrollo de los empleados, mejorar los tiempos de entrega de información, la comunicación entre departamentos, etc. (Falconi-Piedra, et al. 2019). De acuerdo, a Mendoza-Mercado (2019), la utilización de enfoques específicos por parte de expertos en la gestión administrativa proporciona las herramientas necesarias para aplicarla de manera eficiente y tener claridad sobre las directrices que permiten implementar cambios en los procesos y la aplicación en una institución académica.

Por otra parte, la capacidad de una organización para emplear de manera eficiente sus recursos humanos y materiales a fin de alcanzar los objetivos económicos establecidos, es lo que hace que la administración efectiva de la misma sea tan importante. La ejecución oportuna de acciones es un factor crucial en el éxito de la organización, y esto solo es posible mediante un trabajo en equipo eficaz entre los recursos humanos, así como una óptima utilización de los recursos materiales (Chávez-Haro, et al. 2020).

De acuerdo con Aranibar-Molina & Flores (2022), la clave del éxito en una microempresa radica en la capacidad de su administrador para gestionar eficazmente, utilizando herramientas de gestión que permitan mejorar su productividad y la capacidad de competir tanto en el mercado local como en el internacional. El uso de un plan estratégico para establecer objetivos y metas es crucial para lograr este objetivo. Además, la gestión del talento humano es un factor esencial para desarrollar las habilidades de los empleados a través de la educación, la experiencia y la habilidad de tomar decisiones y colaborar con eficacia en grupo.

En lo que hace referencia a los principales objetivos de la gestión administrativa, tal como lo explica Gónzales-Rodríguez, et al. (2020), los líderes de la organización tienen la responsabilidad de supervisar las operaciones, garantizar la utilización eficiente se encarga de gestionar los recursos y garantizar la adecuada circulación de información en la organización. Entre ellas se encuentra, la formulación y desarrollo de políticas, reglas y procedimientos, así como la supervisión del presupuesto de la empresa. También se caracteriza por la elaboración de programas de capacitación dirigidos al personal, así como por la preparación de planes de ventas como parte de sus responsabilidades, marketing, entre otros. Además, su función es sugerir e introducir mejoras en las políticas de administración del personal con el objetivo de optimizar su desempeño y bienestar y seleccionar planes adecuados para secciones.

Según, Bermúdez-Tacunga (2017), la gestión administrativa en microempresas busca principalmente maximizar las ganancias de la actividad comercial. Para lograrlo, es necesario contar con un alto nivel de productividad en los trabajadores, quienes se ven influenciados por elementos internos y externos que afectan su comportamiento en el desempeño de sus labores diarias.

Las dimensiones que presenta la variable son: *Planeación*, que se refiere a establecer metas y objetivos a lograr, se instauran los recursos y se da estructura a la organización. *Organización*, se establece lo que se hará con lo que se tiene, además de quién lo hará y cómo se llevará a cabo. *Dirección*, sin importar las circunstancias, todos los esfuerzos estarán guiados al logro de niveles establecidos por la

organización. *Control*, es la detección de las debilidades o puntos críticos de la organización para corregirlos o fortalecerlos y, de ser necesario, reestructurar el área correspondiente (Escobedo y Segovia, 2021).

En lo que se refiere a la dimensión planeación, Cano (2017) se puede definir el liderazgo como una acción intencional de influir de manera formal y positiva en el curso y futuro de una organización. Es también el proceso mediante el cual los líderes de una empresa establecen el rumbo y diseñan la estrategia de acuerdo con la misión y visión del organismo, basándose en un conocimiento riguroso del entorno interno y externo. De esta forma, el liderazgo debe ser una actividad consciente y bien informada para lograr resultados óptimos en la gestión empresarial.

También habla sobre la dimensión Organización, el cual La eficaz gestión administrativa implica la coordinación y organización de las labores de todos los miembros de una empresa, con el propósito de mejorar el aprovechamiento de los recursos a disposición, incluyendo los materiales, técnicos, tecnológicos y humanos, con la finalidad de alcanzar las metas estratégicas de la empresa. Este enfoque sistemático y metódico es esencial para garantizar el éxito empresarial y la sostenibilidad a largo plazo, y requiere un liderazgo sólido y una toma de decisiones informada y estratégica (Cano, 2017).

La dimensión dirección consiste en contar con personas capacitadas para orientar y lograr que el equipo se comprometa con el logro de las metas. Se trata de la dirección que marca el camino hacia los planes y metas establecidos, su responsabilidad radica en la interpretación de los planes previamente establecidos y de guiar al equipo sobre cómo llevarlo a cabo. De esta manera, se asegura que todo se realice según lo previsto y se mantiene el enfoque en todo momento (Peña-Ponce, et al. 2022).

La dimensión control Administrar eficazmente una organización requiere asegurarse de que los procedimientos del personal estén alineados con las normas y principios establecidos. El control es un momento clave en el que los administradores pueden supervisar y mejorar el sistema. Para garantizar que las actitudes y acciones

de los empleados sean compatibles con las expectativas de la empresa, se establecen normas y medidas de rendimiento. Además, el control permite que el desarrollo de las actividades debe estar en consonancia con las normas preestablecidas, lo que aumenta la probabilidad de lograr los objetivos organizacionales. La buena dirección es esencial para alcanzar una buena administración (Peña-Ponce, et al. 2022).

En este apartado se presentan el **enfoque conceptual** que comprenden a cada variable tales se describen a continuación:

**Procedimientos:** es una sucesión de acciones para manejar las tareas tanto a corto como a largo plazo de manera efectiva. Además, son procesos que se requieren para hacer efectivo las operativas internas de cada empresa para el cumplimiento de las metas (Pereira, et al. 2022).

**Responsabilidad:** es prácticamente la obligación que determinan los trabajadores frente a sus superiores en relación a un trabajo como una manera de lograr los resultados que se persiguen (Rojas, et al. 2021).

**Retroalimentación:** es el ingreso de información que se dirige a personas específicas para un proceso de evaluación que será de utilidad principalmente para las empresas buscando que sus actividades determinen eficiencia según como lo tuvieron planeado (Condori, 2019).

### **III. METODOLOGIA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo**

El estudio efectuado es un tipo de investigación básica, debido a que se enfoca en los aspectos prácticos del conocimiento. Este busca desarrollar conocimientos técnicos que sean aplicables en la resolución de situaciones específicas. De esta forma, el objetivo principal es lograr una solución inmediata y práctica para resolver la problemática planteada (Escudero & Cortez, 2018).

Asimismo, es de enfoque cuantitativo, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) se refiere a una metodología de investigación que se respalda en la recopilación de información mediante el propósito de comprobar hipótesis.

A través del empleo de técnicas de medición numérica y análisis estadístico, se persigue la finalidad de establecer modelos de conducta y comprobar teorías

##### **Diseño de investigación**

El estudio presentó un diseño no experimental, debido a que, en la metodología utilizada, el investigador realizó una observación de los fenómenos en su estado natural, sin intervenir o modificar las variables involucradas. Al mismo tiempo, fue de corte transversal puesto que, según, Arias-Gonzales (2021), la estructura en cuestión adquiere información en un único instante y sin repeticiones posteriores. Podría asemejarse a la toma de una imagen o una radiografía, que luego se describen en el estudio, y sus resultados podrían abarcar aspectos exploratorios, descriptivos y de correlación. Este proceso de investigación se caracteriza por no manipular intencionalmente las variables ni controlar las condiciones ambientales en las que ocurren los fenómenos (Ñaupás, 2018).

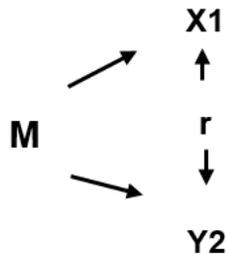
Además, el nivel de este estudio fue descriptivo, que se utiliza para delinear las características específicas identificadas en investigaciones exploratorias (Díaz-Narváez & Calzadilla-Nuñez, 2016).

Asimismo, fue correlacional, ya que según explica Guillen, et al. (2020), la medición del grado de relación entre dos o más variables es una técnica de análisis que se emplea para evaluar la correlación existente, a través de la medición numérica y el análisis estadístico. El propósito de este tipo de estudio es identificar cómo se comportan las variables estudiadas en relación entre sí, y así poder se encarga de definir modelos de conducta y poner a prueba teorías.

### Figura 1.

*Esquema de diseño no experimental correlacional*

Por consiguiente, se tuvo el esquema del estudio:



**M=** Unidad de Gestión Educativa Local

**X1=**Liderazgo Democrático

**Y2=** Gestión Administrativa

**r=** relación

### 3.2. Variables y operacionalización

#### Variable 1: Liderazgo Democrático

Según, Villalva & Fierro (2017), el estilo de liderazgo que se conoce como participativo se destaca por la participación e integradora de los miembros del equipo en la toma de decisiones, sin excepción alguna; y la delegación de autoridad. Este enfoque permite fomentar un mayor compromiso con la organización, ya que se da una mayor participación y voz a los miembros del equipo.

## **Definición operacional**

Se evaluó el liderazgo democrático de los responsables en el área de administración de la unidad educativa mediante las dimensiones e indicadores planteados a través de la realización de una encuesta.

## **Indicadores**

- Entusiasmo y compromiso:
  - Nivel de compromiso
  - Reconocimiento de logros
  - Contribución a las metas colectivas
- Participación activa:
  - Involucramiento en la toma de decisiones
  - Fomento de la participación
  - Otorgamiento de confianza
- Factor comunicativo:
  - Nivel de interacción
  - Delegación de autoridad
  - Tratamiento de conflictos
- Retroalimentación:
  - Escucha activa
  - Fomento de la responsabilidad
  - Corrección de errores

**Escala de medición:** Ordinal.

## **Variable 2: Gestión Administrativa**

De acuerdo, Escobedo-Izquierdo y Segovia-Mora (2021), desarrolla la capacidad para generar, ordenar, controlar, organizar y disponer de los recursos humanos, financieros y materiales de cualquier empresa u organización, con la finalidad de responder las demandas de un mundo en constante transformación.

## **Definición operacional**

En la Unidad de Gestión Educativa ubicada en la provincia de Mariscal Cáceres de la región San Martín, donde se realizan los procedimientos de planeación, organización, control y dirección para una adecuada gestión administrativa, por tal motivo se evaluó mediante un cuestionario a los encargados del área administrativa del centro.

## **Indicadores**

- Planeación:
  - Objetivos institucionales
  - Instauración de recursos
- Organización:
  - Estructura de la organización
  - Recursos disponibles
  - Delegar actividades
- Dirección:
  - Metas de la organización
- Control:
  - Detección de debilidades
  - Corrección de debilidades
  - Reinstauración de áreas propensas

**Escala de medición:** Ordinal.

### **3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **Población:**

En relación con la población, se tuvo en consideración a los 130 trabajadores de las áreas de abastecimiento, Contabilidad, Operaciones, Planilla, Recursos Humanos, Tesorería, Mesa de partes, Patrimonio, Almacén, Control previo de la Unidad de Gestión Educativa Local que está ubicada en la provincia de Mariscal Cáceres de la región San Martín.

### **Criterios de inclusión**

Se tuvo en consideración a todos los trabajadores solo del área de administración; asimismo, se tuvo la información actualizada de las variables, gracias a la aplicación de los instrumentos.

### **Criterios de exclusión**

No se tomó en cuenta a los colaboradores que no guarden correspondencia con el sector en la que se centró el estudio por el hecho de que se tiene previsto analizar el área administrativa.

### **Muestra**

Dado que la población es limitada, se seleccionó una muestra de 130 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local.

### **Muestreo**

El tipo de muestreo que se aplicó fue no probabilístico en la cual se utilizan métodos no aleatorios para extraer la muestra. Además, el método de muestreo no probabilístico en su mayoría implica juicio. En lugar de la aleatorización, los participantes se seleccionan porque son de fácil acceso (Das, et al. 2017).

### **Unidad de análisis**

La representación de la unidad de análisis son los trabajadores del área administrativa que fueron encuestados, por lo que en base a ellos se llegó a medir las variables de la investigación.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnicas de recolección de datos**

De acuerdo con la presente investigación para permitirnos recolectar los datos de las variables, liderazgo democrático y gestión administrativa, fue necesario utilizar la técnica de la encuesta, de tal manera que esta se conceptualiza como:

*La encuesta*, se ejecuta mediante la participación del investigador, Para llevar a cabo una investigación rigurosa, es indispensable contar con un investigador debidamente capacitado, así como disponer de un cuestionario bien estructurado que haya sido previamente sometido a pruebas para asegurar su eficacia. Además, es fundamental contar con una muestra poblacional representativa, es decir, seleccionar participantes que reflejen los rasgos que describen la composición de la población en términos de aspectos como edad, género, ingresos, educación, entre otros de interés. Solo así se garantiza que los resultados obtenidos sean aplicables a la totalidad de la población y se pueda obtener datos pertinentes y valiosos que permitan tomar decisiones informadas (Cisneros-Caicedo, et al. 2022).

*El cuestionario*, es un instrumento propiamente en la necesidad de analizar y diferenciar el método de caso como un tipo de investigación, tanto en su diseño como en su aplicación, en comparación con otros métodos como encuestas, sondeos y entrevistas estructuradas. Este análisis se lleva a cabo dentro del marco de una investigación científica en desarrollo, que ha sido desarrollado a partir de objetivos específicos y que busca identificar las particularidades y ventajas que ofrece el método de caso en relación con otros enfoques de investigación (Pozzo, et al. 2018). De tal manera, se consideró para las respuestas, la escala de tipo Likert, en la manera siguiente: siempre (5) casi siempre (4) a veces (3) casi nunca (2) nunca (1), esta se tomará para cada variable del estudio en cuestión.

#### Ficha técnica del instrumento para poder medir el Liderazgo Democrático

Nombre del instrumento	: Cuestionario para realizar la evaluación del nivel de liderazgo democrático.
Instrumento	: Escala de Likert
Autores	: Panduro Ruiz, Anita Mercedes
Años	: 2022

Lugar	: Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres
Objetivo	: Determinar el nivel de liderazgo democrático
Tamaño de muestra	: 130 trabajadores
Tiempo utilizado	: 15 minutos
Tipo de instrumento	: cuestionario

Ficha técnica del instrumento para poder medir la Gestión administrativa.

Nombre del instrumento	: Cuestionario para el nivel de gestión administrativa
Instrumento	: Escala de Likert
Autores	: Panduro Ruiz, Anita Mercedes
Años	: 2022
Lugar	: Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres
Objetivo	: Determinar el nivel de gestión administrativa.
Tamaño de muestra	: 130 trabajadores
Tiempo utilizado	:15 minutos
Tipo de instrumento	: cuestionario

### **Validez**

En el ámbito de la investigación, el término "validez" se refiere a la congruencia entre lo que se pretende medir y lo que se está midiendo. En términos generales, se considera que una investigación es válida cuando se evita la presencia de errores sistemáticos que puedan afectar la fiabilidad de los resultados obtenidos. Para

determinar si una investigación es válida, es necesario analizar de manera crítica la presencia de sesgos en distintas fases del proceso de investigación, tales como el diseño de la investigación, los criterios de selección de la muestra y el método de medición utilizado para el registro y posterior evaluación a las variables de estudio (Villasís-Keever, et al. 2018).

En relación con la validez del instrumento López-Fernández, et al. (2019), menciona que la primera fase que se sigue es la aprobación en base a el instrumento Gold Standard ya que este debe coincidir con lo aceptado por la comunidad científica. Por otro lado, se procede a analizar si el instrumento en cuestión mide efectivamente lo que se espera que mida. De tal manera, que se procedió a realizar una validación por medio de la opinión justificada de expertos del tema en cuestión, quienes tienen maestría en el área de gestión administrativa. Asimismo, tal como indica Posso-Pacheco & Bertheau (2020) que se debe obtener un índice de validez el cual consiste en la sumatoria de todos los acuerdos y dividirlos por el número de ítems, de tal modo que se requiere de una puntuación de 0,70 para su aprobación.

**Tabla 1**

*Juicio de expertos*

Experto	Calificación	Aspectos de validación		
		Claridad	Pertenencia	Relevancia
1. Carlos Quinto Human Rojas	- 204	- 60	- 60	- 84
2. José Gabriel Arévalo Arévalo	- 245	- 83	- 79	- 83
3. Enrique Leveau Tuanama	- 251	- 83	- 84	- 84

*Nota.* Resultados de la validación de contenido a través de expertos del instrumento.

## Confiabilidad

Este método busca asegurar la coherencia en los resultados obtenidos de cada elemento que conforma la prueba, por medio de la homogeneidad lograda mediante la prueba piloto. Se empleó el método de Confiabilidad Interna para evaluar la fiabilidad del instrumento, considerando que el mismo incluyó opciones de respuesta múltiple (Posso-Pacheco & Bertheau, 2020). En este caso se aplicó la prueba piloto a 30 individuos con las mismas características de nuestra muestra. Por tal motivo se determinó la confiabilidad de nuestro instrumento mediante el valor resultante del alfa de Cronbach, el cual tiene un el siguiente criterio de confiabilidad:

**Tabla 2**

*Alfa de Cronbach de las variables*

Variables	Alfa de Cronbach	N° ítems	Resultados
Liderazgo Democrático	0.869	16	Alta confiabilidad
Gestión administrativa	0.862	16	Alta confiabilidad

*Nota.* Datos obtenidos posterior a la prueba piloto.

Con la aplicación de la prueba piloto, la primera variable liderazgo democrático presenta un alfa de Cronbach de 0.869 y la segunda variable gestión administrativa fue de 0.862, el cual presentó una confiabilidad alta de acuerdo con lo establecido en la tabla 3 que indica el rango decisión.

**Tabla 3**

*Criterio de decisión de confiabilidad*

Rango	Confiabilidad
0.81-1	Muy alta
0,61-0,81	Alta
0,41-0,60	Media
0,21-0,40	Baja
0-0,20	Muy baja

*Nota.* Criterios de decisión de fiabilidad según Posso-Pacheco & Bertheau (2020).

### **3.5. Procedimientos**

En primera instancia, para la ejecución del presente estudio se efectuó la carta de autorización dirigida a la Unidad de Gestión Educativa, para luego dar continuidad a la realización de la encuesta a los colaboradores del área de administración; de la misma manera, para poner en acción esto, se elaboraron los instrumentos de recolección de datos, en esta oportunidad el cuestionario de preguntas relacionadas a las variables de estudio. El recojo de datos se realizó de manera presencial, se usaron hojas de papel impresas del cuestionario para cada una de las variables. El cuestionario estuvo diseñado para ser completado en aproximadamente 20 minutos. Los datos recolectados son acumulados en una base de datos con la intención de analizarlos y extraer conclusiones relevantes.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Consistió en operar los datos recolectados por parte del investigador en base a la muestra de tal manera que se realizaron análisis tanto descriptivos e inferenciales. En cuanto a los niveles descriptivos donde Matos-Uribe, et al. (2020) argumenta que se trata de una disciplina que se encarga de recolectar, organizar, presentar, analizar e interpretar datos, mediante métodos rigurosos y sistemáticos de modo que se facilite su representación y comprensión de los elementos esenciales de la información, en una variedad de métodos diferentes en las que pueden ser tabulares, numéricos y gráficos. Por esta razón, los datos se constituyen a través de tablas. Por tal motivo, se realizó el procesamiento de la información mediante tablas de contingencia y de frecuencias con el uso del SPSS V.25 y el programa Excel.

Por otra parte, en relación con el análisis inferencial, se utilizó la prueba de hipótesis, es importante utilizar la prueba de normalidad de los datos, y en este caso la prueba de Kolmogorov-Smirnov por el hecho de que nuestra muestra es de más de 50 datos. Asimismo, como indica Ramirez y Polack (2020), para determinar si una variable se distribuye normalmente, estas requieren tener el conocimiento de la tendencia de los datos. De la misma manera, de no haber una distribución normal se aplicó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, asimismo, las variables de la

investigación tienen una naturaleza cualitativa ordinal de manera que se estableció la relación existente entre las variables en cuestión. Otro punto para recalcar es que se debe ejecutar el alfa de Cronbach dado a que se estableció el nivel de confiabilidad de los instrumentos

### **3.7. Aspectos éticos**

Las consideraciones éticas que se tuvieron en cuenta corresponde a la seguridad y seguridad, por parte del investigador responsable de desarrollar la investigación para que no vulnere derechos y la seguridad de los participantes. Asimismo, se debe mantener en el anonimato la información personal de los encuestados y el investigador debe mantenerlos confidenciales, de modo que guarde respeto a su privacidad. De la misma manera, al explicar el propósito del estudio a los participantes, es importante considerar el sentido de beneficencia plasmada puesto que impida cualquier daño que pueda resultar del uso de los instrumentos. También, cabe destacar el consentimiento informado, conocido como consentimiento voluntario, en el que el participante acepta conscientemente los criterios por las que consiente. (Ifedha-Akaranga & Kavutha Makau 2016).

Por otra forma, se tuvo en consideración el sentido de no maleficencia mencionado por Álvarez-Viera (2018), que sugiere que el investigador es el ente que vela por el estado óptimo de salud física, social y mental de los participantes. Además, la selección de muestras se hizo de forma justa, sin ningún tipo de exclusión. La investigación actual se realiza de acuerdo con los valores de trabajo duro y honestidad. Y claro está que se rigió de acuerdo a las normas de la Universidad César Vallejo, ya que es un trabajo de investigación que insiste en la originalidad del estudio, en la cual se evitó el plagio de cualquier tipo, siendo íntegros en todo momento o proceso del trabajo.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

En este apartado se ilustraron los resultados del presente estudio, partiendo de tal manera con las tablas frecuencia por variable y dimensiones.

**Tabla 4**

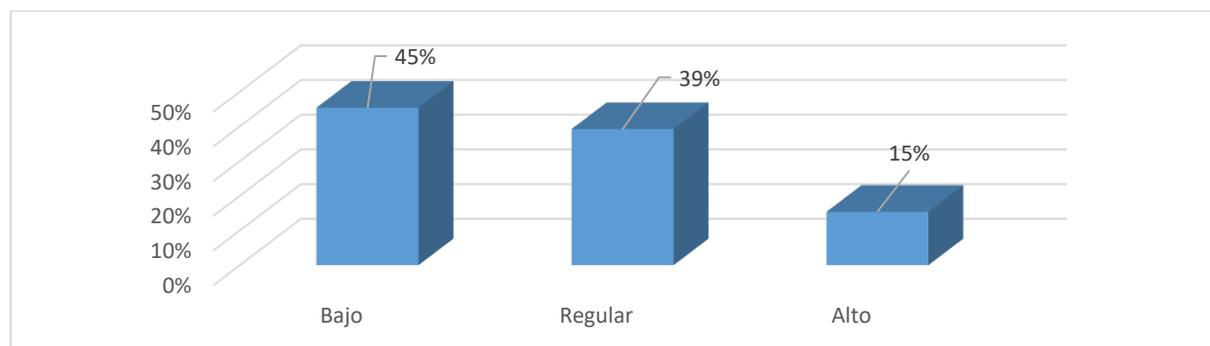
*Nivel de liderazgo democrático*

	Baremos		f	%
Bajo	16	37	59	45%
Regular	38	59	51	39%
Alto	60	80	20	15%
Total			130	100%

*Fuente:* datos adquiridos al aplicar los instrumentos a la muestra.

**Figura 1**

*Nivel de liderazgo democrático*



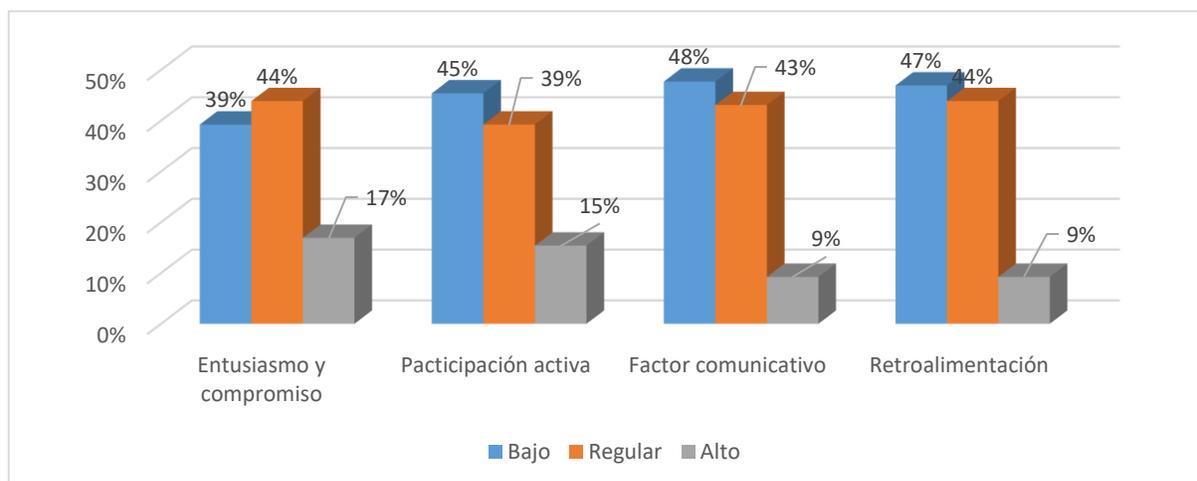
*Fuente:* datos adquiridos al aplicar los instrumentos a la muestra.

### **Interpretación:**

En la presente figura se puede evidenciar que el líder democrático en una Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Mariscal de Cáceres fue percibido en un nivel bajo del 45% por parte de los colaboradores, el 39% califican este tipo de liderazgo en un nivel regular y solo el 15% lo consideran como alto. Este resultado prácticamente se debió a que existe un bajo compromiso en el logro de las metas, limitada priorización de trabajo en equipo, no se promueven el dialogo que permita mejorar la comunicación efectiva.

**Tabla 5***Nivel de las dimensiones del liderazgo democrático*

	Entusiasmo y compromiso		Participación activa		Factor comunicativo		Retroalimentación	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	51	39%	59	45%	62	48%	61	47%
Regular	57	44%	51	39%	56	43%	57	44%
Alto	22	17%	20	15%	12	9%	12	9%
Total	130	100%	130	100%	130	100%	130	100%

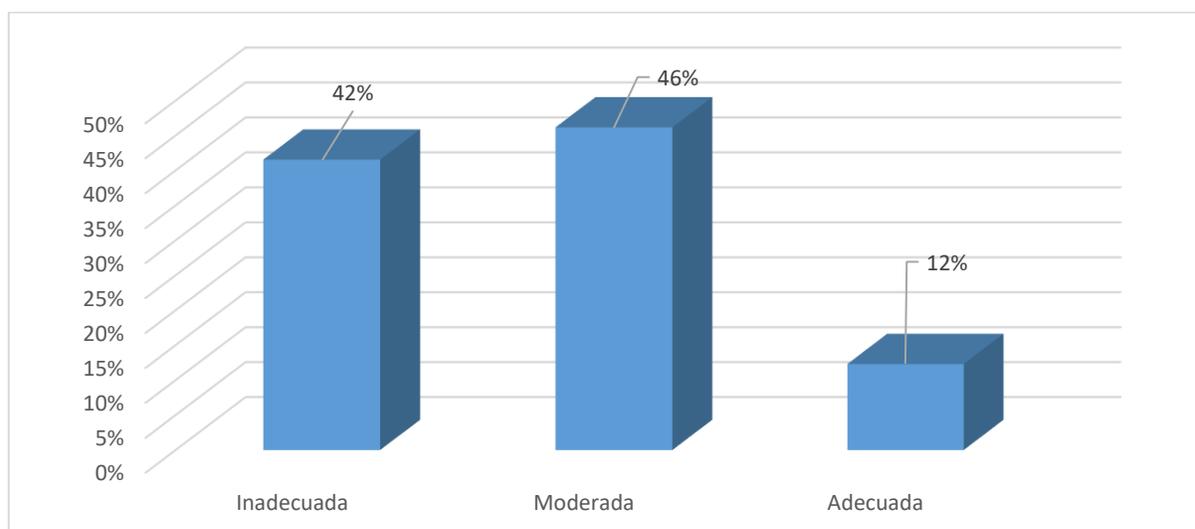
*Fuente:* datos adquiridos al aplicar los instrumentos a la muestra.**Figura 2***Nivel de las dimensiones del liderazgo democrático***Interpretación:**

De acuerdo a los resultados por dimensión, el entusiasmo y compromiso se encontró en un nivel regular en un 44%, bajo 39% y alto 17%. La segunda dimensión participación activa fue percibido de manera baja en un 45% de los trabajadores de la Unidad de gestión educativa, 39% regular y 15% alto. Como tercer componente, el factor comunicativo fue determinado como de forma baja en un 48%, regular 43% y 9% alto. Para finalizar, la cuarta dimensión que es retroalimentación fue 47% bajo, 44% regular y 9% alto.

**Tabla 6***Nivel de la gestión administrativa*

	Baremos		f	%
Inadecuada	16	37	54	42%
Moderada	38	59	60	46%
Adecuada	60	80	16	12%
Total			130	100%

Fuente: datos adquiridos al aplicar los instrumentos a la muestra.

**Figura 3***Nivel de la gestión administrativa***Interpretación:**

En la presente tabla se evidencia que la gestión administrativa se encontró en un nivel moderado del 46%, inadecuado en un 42% y 12% adecuada en una Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres. Estos resultados se deben a que no se dispone de los recursos necesarios para la ejecución de actividades internas que logren agilizar el trámite documentos en el tiempo previsto, pues existe una alta presencia de reclamos por parte de los usuarios. Por otra parte, no se aplican medidas correctivas que mejoren los procesos administrativos mejorando el desempeño de los colaboradores en general.

**Tabla 7**

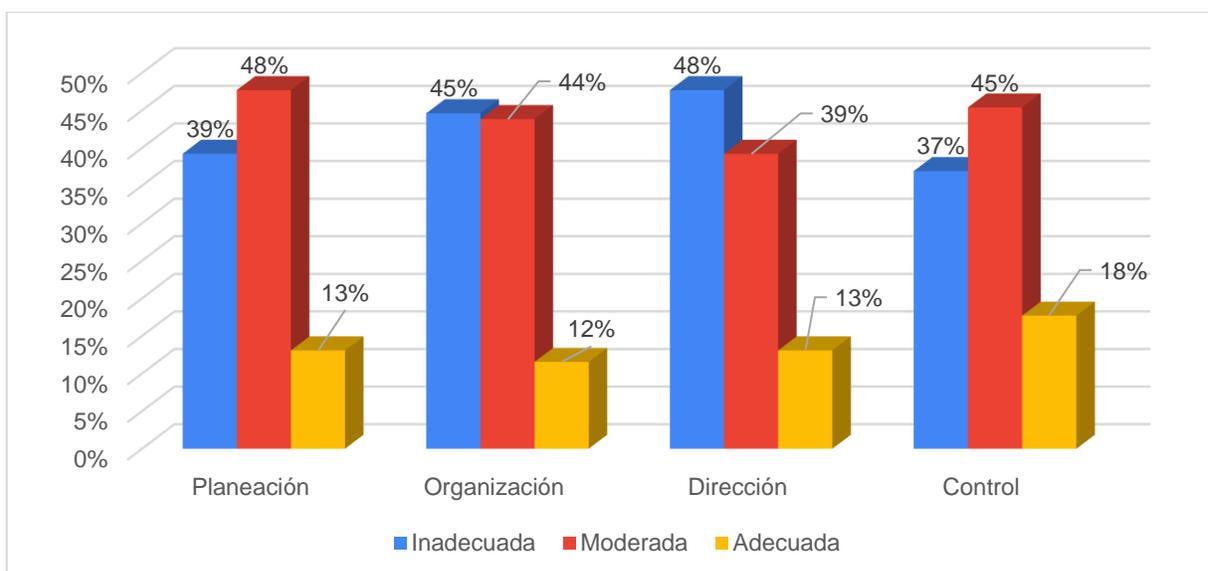
Nivel de las dimensiones en gestión administrativa

	Planeación		Organización		Dirección		Control	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Inadecuada	51	39%	58	45%	62	48%	48	37%
Moderada	62	48%	57	44%	51	39%	59	45%
Adecuada	17	13%	15	12%	17	13%	23	18%
Total	130	100%	130	100%	130	100%	130	100%

Fuente: datos adquiridos al aplicar los instrumentos a la muestra.

**Figura 4**

Nivel de las dimensiones en gestión administrativa



**Interpretación:**

La dimensión planeamiento se encontró en un nivel moderado en un 48%, 39% inadecuada y 13% adecuada. Con respecto al componente organización, este fue determinado de forma inadecuado en un 45%, moderado 44% y 12% adecuado. El tercer elemento de la gestión administrativa llegó a calificarse de manera inadecuada por el 48% de los colaboradores, 39% lo percibieron como moderado y el 13% de forma adecuada. Finalizando, el control a nivel de gestión fue identificado como moderado con un 45%, inadecuado 37% y adecuada 18%.

**Tabla 8***Tabla cruzada Entusiasmo y compromiso \* Gestión administrativa*

		Gestión administrativa (agrupada)			Total	
		Inadecuada	Moderado	Adecuada		
Entusiasmo y compromiso (agrupada)	Bajo	Recuento	35	13	3	51
		% dentro de Entusiasmo y compromiso	68.6%	25.5%	5.9%	100.0%
		% dentro de Gestión administrativa	64.8%	21.7%	18.8%	39.2%
		% del total	26.9%	10.0%	2.3%	39.2%
	Regular	Recuento	17	36	4	57
		% dentro de Entusiasmo y compromiso	29.8%	63.2%	7.0%	100.0%
		% dentro de Gestión administrativa	31.5%	60.0%	25.0%	43.8%
		% del total	13.1%	27.7%	3.1%	43.8%
	Alto	Recuento	2	11	9	22
% dentro de Entusiasmo y compromiso		9.1%	50.0%	40.9%	100.0%	
% dentro de Gestión administrativa		3.7%	18.3%	56.3%	16.9%	
	% del total	1.5%	8.5%	6.9%	16.9%	
Total	Recuento	54	60	16	130	
	% dentro de Entusiasmo y compromiso	41.5%	46.2%	12.3%	100.0%	
	% dentro de Gestión administrativa	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% del total	41.5%	46.2%	12.3%	100.0%	

**Interpretación:**

Los datos obtenidos, en una Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, plasmados en la presente tabla, reflejan que de un recuento de 51 colaboradores que representan el 100% de la muestra, el entusiasmo y compromiso lo consideran en un nivel bajo, 35 indican que la gestión administrativa es inadecuada, 13 moderado y 3 adecuada. Por otra parte, de un recuento de 57 colaboradores que representan el 100% mencionan que el nivel de entusiasmo y compromiso es de nivel regular, 36 indican que la gestión administrativa es moderada, 17 inadecuada y 4 adecuada. Además, se identifica que de un recuento de 22 trabajadores que representan el 100% que califican al nivel de entusiasmo y compromiso como alto, 11 indican que la gestión administrativa es moderada, 9 adecuada y solo 2 lo califican de forma inadecuada.

**Tabla 9***Participación activa \* Gestión administrativa*

		Gestión administrativa (agrupada)				
		Inadecuado	Moderado	Adecuado	Total	
Participación activa (agrupada)	Bajo	Recuento	39	16	4	59
		% dentro de Participación activa	66.1%	27.1%	6.8%	100.0%
		% dentro de Gestión administrativa	72.2%	26.7%	25.0%	45.4%
		% del total	30.0%	12.3%	3.1%	45.4%
	Regular	Recuento	11	37	3	51
		% dentro de Participación activa	21.6%	72.5%	5.9%	100.0%
		% dentro de V2	20.4%	61.7%	18.8%	39.2%
		% del total	8.5%	28.5%	2.3%	39.2%
	Alto	Recuento	4	7	9	20
		% dentro de Participación activa	20.0%	35.0%	45.0%	100.0%
		% dentro de Gestión administrativa	7.4%	11.7%	56.3%	15.4%
		% del total	3.1%	5.4%	6.9%	15.4%
Total	Recuento	54	60	16	130	
	% dentro de Participación activa	41.5%	46.2%	12.3%	100.0%	
	% dentro de Gestión administrativa	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% del total	41.5%	46.2%	12.3%	100.0%	

**Interpretación:**

Los datos obtenidos, en una Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, plasmados en la presente tabla, reflejan que de un recuento de 59 colaboradores que representan el 100% de la muestra, la participación activa lo consideran en un nivel bajo, 39 indican que la gestión administrativa es inadecuada, 16 moderado y 4 adecuada. Por otra parte, de un recuento de 51 colaboradores que representan el 100% mencionan que la participación activa es de nivel regular, 37 indican que la gestión administrativa es moderada, 11 inadecuada y 7 adecuada. Además, se identifica que de un recuento de 20 trabajadores que representan el 100% que califican a la participación activa en un nivel alto, 9 indican que la gestión administrativa es adecuada, 7 moderada y solo 4 lo califican de forma inadecuada.

**Tabla 10***Factor comunicativo \* Gestión administrativa*

		Gestión administrativa (agrupada)			Total	
		Inadecuado	Moderado	Adecuado		
Factor comunicativo (agrupada)	Bajo	Recuento	41	18	3	62
		% dentro de Factor comunicativo	66.1%	29.0%	4.8%	100.0%
		% dentro de Gestión administrativa	75.9%	30.0%	18.8%	47.7%
		% del total	31.5%	13.8%	2.3%	47.7%
	Regular	Recuento	11	38	7	56
		% dentro de Factor comunicativo	19.6%	67.9%	12.5%	100.0%
		% dentro de Gestión administrativa	20.4%	63.3%	43.8%	43.1%
		% del total	8.5%	29.2%	5.4%	43.1%
	Alto	Recuento	2	4	6	12
% dentro de Factor comunicativo		16.7%	33.3%	50.0%	100.0%	
% dentro de Gestión administrativa		3.7%	6.7%	37.5%	9.2%	
	% del total	1.5%	3.1%	4.6%	9.2%	
Total	Recuento	54	60	16	130	
	% dentro de Factor comunicativo	41.5%	46.2%	12.3%	100.0%	
	% dentro de Gestión administrativa	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% del total	41.5%	46.2%	12.3%	100.0%	

**Interpretación:**

Los datos obtenidos, en una Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, plasmados en la presente tabla, reflejan que de un recuento de 62 colaboradores que representan el 100% de la muestra, el factor comunicativo lo consideran en un nivel bajo, 41 indican que la gestión administrativa es inadecuada, 18 moderado y 3 adecuada. Por otra parte, de un recuento de 56 colaboradores que representan el 100% mencionan que el factor comunicativo es de nivel regular, 38 indican que la gestión administrativa es moderada, 11 inadecuada y 7 adecuada. Además, se identifica que de un recuento de 12 trabajadores que representan el 100% que califican al factor comunicativo en un nivel alto, 6 indican que la gestión administrativa es adecuada, 4 moderada y solo 2 lo califican de forma inadecuada.

**Tabla 11***Retroalimentación \* Gestión administrativa*

		Gestión administrativa			Total	
		Inadecuado	Moderado	Adecuado		
Retroalimentación	Bajo	Recuento	39	18	4	61
		% dentro de Retroalimentación	63.9%	29.5%	6.6%	100.0%
		% dentro de Gestión administrativa	72.2%	30.0%	25.0%	46.9%
		% del total	30.0%	13.8%	3.1%	46.9%
	Regular	Recuento	15	39	3	57
		% dentro de Retroalimentación	26.3%	68.4%	5.3%	100.0%
		% dentro de V2	27.8%	65.0%	18.8%	43.8%
		% del total	11.5%	30.0%	2.3%	43.8%
	Alto	Recuento	0	3	9	12
		% dentro de Retroalimentación	0.0%	25.0%	75.0%	100.0%
		% dentro de Gestión administrativa	0.0%	5.0%	56.3%	9.2%
		% del total	0.0%	2.3%	6.9%	9.2%
Total	Recuento	54	60	16	130	
	% dentro de Retroalimentación	41.5%	46.2%	12.3%	100.0%	
	% dentro de Gestión administrativa	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% del total	41.5%	46.2%	12.3%	100.0%	

**Interpretación:**

Los datos obtenidos, en una Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, plasmados en la presente tabla, reflejan que de un recuento de 61 colaboradores que representan el 100% de la muestra, la retroalimentación lo consideran en un nivel bajo, 39 indican que la gestión administrativa es inadecuada, 18 moderado y 4 adecuada. Por otra parte, de un recuento de 57 colaboradores que representan el 100% mencionan que la retroalimentación es de nivel regular, 39 indican que la gestión administrativa es moderada, 15 inadecuada y 3 adecuada. Además, se identifica que de un recuento de 12 trabajadores que representan el 100% que califican a la retroalimentación en un nivel alto, 9 indican que la gestión administrativa es adecuada y solo 4 lo califican de forma moderada.

**Tabla 12***Tabla cruzada liderazgo democrático \* Gestión administrativa*

		Gestión administrativa				
		Inadecuado	Moderado	Adecuado	Total	
Liderazgo democrático	Bajo	Recuento	40	15	4	59
		% dentro de	67.8%	25.4%	6.8%	100.0%
		Liderazgo democrático % dentro de Gestión administrativa	74.1%	25.0%	25.0%	45.4%
		% del total	30.8%	11.5%	3.1%	45.4%
	Regular	Recuento	10	39	2	51
		% dentro de	19.6%	76.5%	3.9%	100.0%
		Liderazgo democrático % dentro de Gestión administrativa	18.5%	65.0%	12.5%	39.2%
		% del total	7.7%	30.0%	1.5%	39.2%
	Alto	Recuento	4	6	10	20
% dentro de		20.0%	30.0%	50.0%	100.0%	
Liderazgo democrático % dentro de Gestión administrativa		7.4%	10.0%	62.5%	15.4%	
	% del total	3.1%	4.6%	7.7%	15.4%	
Total	Recuento	54	60	16	130	
	% dentro de V1	41.5%	46.2%	12.3%	100.0%	
	% dentro de Gestión administrativa	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% del total	41.5%	46.2%	12.3%	100.0%	

**Interpretación:**

Los resultados obtenidos, en una Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, plasmados en la presente tabla, reflejan que de un recuento de 59 colaboradores que representan el 100% de la muestra, el liderazgo democrático lo consideran en un nivel bajo, 40 indican que la gestión administrativa es inadecuada, 15 moderado y 4 adecuada. Por otra parte, de un recuento de 51 colaboradores que representan el 100% mencionan que el liderazgo democrático es de nivel regular, 39 indican que la gestión administrativa es moderada, 10 inadecuada y 2 adecuada. Además, se identifica que de un recuento de 20 trabajadores que representan el 100% que califican al liderazgo democrático en un nivel alto, 10 indican que la gestión administrativa es adecuada, 10 moderada y 4 lo califican de forma inadecuada.

En este apartado se ejecutó la prueba de normalidad, el mismo que tuvo como finalidad determinar si los datos que corresponde a dimensiones y variables presentan distribución normal, para lo cual se tomó como base a los resultados del sig.; es decir, si es menor a 0.05; no se distribuyen con normalidad; si es mayor a 0.05; los datos se encuentran normalmente distribuidos.

**Tabla 12**

*Pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>*

	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Democrático	.132	130	.000
Gestión Administrativa	.130	130	.000

**Interpretación:**

Se consideró la prueba de normalidad kolmogorov debido a que la muestra en estudio fue mayor a 50 participantes. Con los resultados obtenidos de cada variable se determinó que no existe una distribución normal por cada enunciado, esta afirmación se debió prácticamente a que el sig obtenido fue menor a 0.05. Con esta premisa la prueba de correlación para contrastar cada hipótesis planteada fue Rho de Spearman.

Para que se contraste cada hipótesis tanto general como específicas se tomó en base el p-valor; es decir, si es menor al 0.05 se acepta la hipótesis alterna; si es mayor se rechaza la hipótesis nula.

**Prueba de hipótesis general**

H<sub>0</sub>: El liderazgo democrático no se relaciona significativamente en la gestión administrativa en una Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, 2022.

H<sub>6</sub>: El liderazgo democrático se relaciona significativamente en la gestión administrativa en una Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, 2022.

**Tabla 13**

*Relación entre el liderazgo democrático con la gestión administrativa*

			Liderazgo democrático	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Liderazgo democrático	Coefficiente de correlación	1.000	.584**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	130	130
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	.584**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	130	130

**Interpretación:**

De acuerdo a la presente tabla se evidencia que existe relación entre la variable liderazgo democrático y gestión administrativa, esto fue comprobado por el p-valor 0.000 <0.05; permitiendo aceptar la hipótesis de investigación. Por otra parte, el coeficiente de correlación positiva media de 0.584. Este resultado hace referencia que, a mayor eficiencia como líder democrático, la gestión administrativa en cada uno de los procesos reflejará indicadores positivos.

**Prueba de hipótesis específica 1**

H<sub>0</sub>: El entusiasmo y compromiso no se relaciona significativamente con la gestión administrativa en una Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, 2022.

He: El entusiasmo y compromiso se relaciona significativamente con la gestión administrativa en una Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, 2022.

**Tabla 14**

*Relación del entusiasmo y compromiso con la Gestión administrativa*

			Entusiasmo y compromiso	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Entusiasmo y compromiso	Coeficiente de correlación	1.000	.531**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	130	130
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	.531**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	130	130

**Interpretación:**

Se llegó a identificar según comprende la presente tabla que existe relación entre la dimensión entusiasmo y compromiso con la gestión administrativa, esto fue verificado por el p-valor  $0.000 < 0.05$ ; permitiendo que se acepte de tal manera la hipótesis de investigación. Con respecto el coeficiente de correlación fue positiva media de 0.531. Este resultado hace referencia que, a mayor entusiasmo y compromiso determine el líder en la organización, la gestión administrativa determinará una alta eficiencia en cada uno de sus componentes.

## Prueba de hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: La participación activa no se relaciona significativamente con la gestión administrativa en una Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, 2022.

H<sub>a</sub>: La participación activa se relaciona significativamente con la gestión administrativa en una Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, 2022.

**Tabla 15**

*Relación de la participación activa con la gestión administrativa*

			Participación activa	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Participación activa	Coefficiente de correlación	1.000	.519**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	130	130
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	.519**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	130	130

### Interpretación:

En la presente tabla se puede visualizar que existe relación entre la dimensión participación activa con la gestión administrativa, esto fue verificado por el p-valor  $0.000 < 0.05$ ; permitiendo que se acepte de tal manera la hipótesis de investigación. Por otra parte, el coeficiente de correlación fue positiva media de 0.519. Este resultado hace referencia que, a mayor participación activa determine el líder de la institución, la gestión administrativa reflejará resultados favorables mejorando los trámites documentarios, entre otros.

### Prueba de hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>: El factor comunicativo no se relaciona significativamente con la gestión administrativa en una Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, 2022.

H<sub>a</sub>: El factor comunicativo se relaciona significativamente con la gestión administrativa en una Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, 2022.

**Tabla 16**

*Relación del factor comunicativo con la gestión administrativa*

			Factor comunicativo	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Factor comunicativo	Coeficiente de correlación	1.000	.571**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	130	130
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	.571**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	130	130

#### Interpretación:

De acuerdo con la presenta tabla, existe suficiente evidencia estadística para determinar que la dimensión factor comunicativo se relaciona con la gestión administrativa, esto debió a que el p-valor obtenido fue=0.000<0.05; lo que permitió que se acepte la hipótesis alterna y se rechace la hipótesis nula. Con respecto al coeficiente de correlación fue positiva media de 0.571. Con esto puede comprobar que el factor comunicativo en las empresas es determinante para que los procesos administrativa se ejecuten eficientemente.

#### Prueba de hipótesis específica 4

H<sub>0</sub>: La retroalimentación no se relaciona significativamente con la gestión administrativa en una Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, 2022.

H<sub>a</sub>: La retroalimentación se relaciona significativamente con la gestión administrativa en una Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, 2022.

**Tabla 17**

*Relación de la retroalimentación con la gestión administrativa*

			Retroalimentación	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Retroalimentación	Coeficiente de correlación	1.000	.565**
		Sig. (bilateral)	.	.000
	N	130	130	
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	.565**	1.000
Sig. (bilateral)		.000	.	
N		130	130	

#### Interpretación:

Se llegó a identificar según comprende la presente tabla que existe relación entre la dimensión retroalimentación con la gestión administrativa, esto llegó comprobarse de acuerdo al p-valor  $0.000 < 0.05$ ; lo que permitió aceptar la hipótesis de investigación. En cuanto al coeficiente de correlación fue positiva media de 0.565. Este resultado hace referencia que, a mayor retroalimentación se genere por parte del líder frente a sus colaboradores, la gestión administrativa determinará una alta eficiencia en cada uno de sus componentes.

## V. DISCUSIÓN

En el estudio se planteó como primer objetivo específico determinar la relación del entusiasmo y compromiso con la Gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, 2022. Así Villalva & Fierro (2017), manifiesta que este tipo de líder es quien tiene mayor participación en las organizaciones y se enfoca en todo el grupo de trabajo, con la finalidad de corregir errores, establecer mecanismos de gestión y estar a merced de las decisiones que se tomen. Se llegó a observar dentro de la investigación que existe relación entre el entusiasmo y compromiso con la gestión administrativa, esto fue resuelto a partir de la aplicación de la prueba no paramétrica Rho de Spearman, logrando determinar un p-valor=0.000 y un coeficiente de correlación positiva media de 0.532, aceptado de esta forma la hipótesis. Esto conduce que, mientras mayor sea el entusiasmo por parte de líder, los procesos administrativos serán totalmente favorables y eficientes. Los resultados que se lograron obtener coinciden con el estudio de Rodríguez et al. (2022), donde demostraron estadísticamente que el liderazgo guarda relación directa con la gestión administrativa de las empresas, dicho resultado fue comprobado con el p-valor  $0.000 < 0.05$ . Por otra parte, también dio a conocer que el nivel de liderazgo no ha logrado establecer soluciones inmediatas a los problemas que prevalentemente se registran en la empresa, esto ha limitado que los trabajadores logren cumplir a cabalidad sus responsabilidades en el área de trabajo, esto viene provocando que el crecimiento de la organización se vea comprometida.

Con respecto al segundo objetivo específico que planteó determinar la relación de la participación activa con la Gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, 2022. Así, Allafchi (2017), menciona que el líder democrático establece una gran admiración que es percibido por parte de los trabajadores, debido al nivel de participación que tienen dentro de cada organización, siendo esto un pilar importante que no pasa desapercibido; además, otra característica notable es prestar atención a los asuntos personales y su comportamiento es de forma equitativa con todos, aceptando nuevos pensamiento y opiniones de los demás para ser tomados en cuenta para mejorar los procesos administrativos y la gestión en

general. Los resultados que se llegaron a obtener son similares a lo encontrado por Espinosa-Beltrán, et al. (2021), quienes concluyeron que el liderazgo se relaciona directamente con la gestión de calidad en las instituciones públicas; asimismo, dieron a conocer que las variables se encontraron en un nivel regular, ello comprueba que existe problemas enfocados en la gestión de talento humano y actitud proactiva en el área de trabajo, el cual se ha convertido en un gran reto para el cumplimiento de metas. La gestión administrativa refleja indicadores negativos en cuanto al planeamiento de actividades, control y dirección, debido a que la participación activa de los líderes de las empresas no es lo esperado incidiendo de forma negativa en los resultados.

De acuerdo con el tercer objetivo específico se logró determinar que el factor comunicativo se relaciona con la gestión administrativa, esto fue comprobado con el  $p\text{-valor}=0.000<0.05$ ; aceptando de esta forma la hipótesis de estudio y rechazar la hipótesis nula. Por otra parte, el grado de correlación fue positiva media 0.571. Este resultado implica que, mientras mayor sea el nivel de comunicación del líder con el área de gestión, mayor eficiencia se tendrá en la ejecución de las actividades y como efecto se cumplirán los objetivos institucionales sin mayor dificultad. Así, Terzi & Derin (2016), menciona que el liderazgo democrático logra establecer beneficios inmediatos a las empresas y al grupo de trabajo, debido a que suelen fomentar una alta motivación y utiliza el conocimiento como también su experiencia para dirigir las actividades internas al éxito empresarial. Todo esto se asegura con una correcta comunicación. Por esta razón, un líder demócrata es necesario en cada organización porque suele enfocarse en el área de administración pública y educación teniendo los mejores resultados reduciendo los problemas que se tienen en la comunicación efectiva. Este resultado coincide con lo encontraron por Pérez-Juárez & Pedraza-Nájar (2019), quienes concluyeron que el liderazgo impacta de forma significativa en las actividades administrativas de las empresas, esto ha traído consigo un aumento del nivel de participación y compromiso de los trabajadores al tener un mayor acompañamiento de los jefes inmediatos. El nivel de comunicación es un factor determinante, pues existe la posibilidad de establecer mejoras de la situación actual, pero es necesario que este tipo de gestión de mantenga y diseñen nuevas herramientas para que los trabajadores

puedan ser más eficientes en la parte operativa, siendo este el área que determinan mayor dificultad a comparación de las áreas que ya cuentan con recursos tecnológicos que agilizan las funciones.

De igual manera, Ruiz (2022), concluye que existe relación fuerte entre el liderazgo directivo con la parte administrativa de una institución educativa, esto se afirmó con el sig bilateral  $0.000 < 0.05$  y un coeficiente de 0.895; no obstante, el principal problema se enfoca de manera directa al nivel de comunicación que tiene los jefes con sus trabajadores, pues normalmente cuando un trabajador requiere ayuda para realizar sus funciones, prefieren resolverlo solos sin solicitar apoyo de algún colega o de su jefe inmediato, esta decisión genera que la empresa presente problemas al cierre de la jornada laboral, pues normalmente hay áreas que no logran cumplir con las metas y objetivos que fueron programados y son principalmente las que dejan a un lado el trabajo el equipo. En este sentido, es determinante que se trabaje en una comunicación efectiva, siendo una debilidad que tienen las empresas al contratar un personal idóneo que logre cumplir con todos los estándares de un trabajador eficiente. De igual manera, se tiene el estudio realizado por Sánchez-Vásquez (2019), concluyeron que existe relación entre el liderazgo directivo y el compromiso organizacional en una escuela de Naranjos. Entre los resultados más importantes dieron a conocer que los directores no priorizan el trabajo en equipo y no suelen respetar la opinión de los demás al momento de tomar una decisión, de tal modo esto ha perjudicado de manera evidente la calidad educativa. De este modo, sugieren enfocarse en el nivel de liderazgo que registran las instituciones educativas, debido a que es un pilar importante que contribuye al cumplimiento de las metas en las organizaciones, pues con la ausencia del compromiso y participación activa no habrá la misma motivación de los colaboradores para enfocarse en cubrir todas la necesidades cuantitativas y cualitativas que requieren las empresas.

Con respecto al cuarto objetivo específico se logró determinar que la retroalimentación se relaciona con la gestión administrativa, siendo comprobado con un coeficiente de correlación 0.565 y un p-valor= $0.000 < 0.05$ . Este resultado se asemeja con lo encontrado por Vásquez-Villanueva, et al. (2021), quienes concluyeron que el

liderazgo pedagógico tiene un impacto significativo en la gestión educativa, entre los resultados más resaltantes es que los directores fomentan una educación continua; no obstante, la baja supervisión en los salones, la falta de conocimiento y la limitada capacitación que determinan los docentes influyen de forma negativa en su desempeño. Esto implica que es necesario la intervención de profesionales externos que brinden un soporte en estos problemas que son muy importantes para que la gestión en las instituciones educativas alcance los indicadores de eficiencia esperados. De igual manera, en el estudio realizado por Vásquez (2021), dio a conocer que las variables se relacionan de forma significativa con un coeficiente de 0.698; asimismo, entre los resultados más importantes destaca que, la gestión administrativa es totalmente ineficiente considerando en primer lugar al proceso de planeamiento que afecta determinantemente en los resultados al cierre de cada campaña de trabajo.

Como objetivo general, se logró determinar que existe relación entre la variable liderazgo democrático y gestión administrativa, esto fue comprobado por el p-valor  $0.000 < 0.05$ ; permitiendo aceptar la hipótesis de investigación. Por otra parte, el coeficiente de correlación positiva media de 0.584. Este resultado se asemeja a lo encontrado por Tantaléan, et al. (2022), concluyeron que el liderazgo guarda una relación positiva y de manera directa con el trabajo colaborativo y gestión en las instituciones educativas. Los resultados demostraron que el principal problema se orienta a la baja motivación e inspiración, estimulación intelectual y consideración individual, esto viene incidiendo de manera negativa en los resultados como parte de la gestión. Además, Tarrillo, et al. (2021), coinciden que el liderazgo se relaciona con la gestión administrativa, asimismo, la falta de participación activa de los líderes se ha convertido en un problema que afecta el cumplimiento de objetivos institucionales, pues tener un trabajador que tiene una baja relación interpersonal no contribuirá de igual manera que un colaborador que prioriza el trabajo en equipo.

## VI. CONCLUSIONES

6.1. Concluye que el liderazgo democrático se relaciona de manera positiva y significativa con la gestión administrativa en una Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, debido a que el  $p$ -valor=0.000 menor al 0.05. De igual manera, el grado de correlación fue positiva media de 0.584, permitiendo aceptar la hipótesis de estudio. Esto implica que, mientras más alto sea el nivel de liderazgo democrático, la gestión administrativa será el adecuado.

6.2. Se determinó que el entusiasmo y compromiso se relaciona de manera positiva y significativa con la gestión administrativa en una Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, debido a que el  $p$ -valor=0.000 menor al 0.05. Por otra parte, el grado de correlación fue positiva media de 0.531, permitiendo aceptar la hipótesis de investigación. Esto implica que, mientras más alto sea el nivel de entusiasmo y compromiso, la gestión administrativa será el esperado.

6.3. Concluye que la participación activa se relaciona de manera positiva y significativa con la gestión administrativa en una Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, debido a que el  $p$ -valor=0.000 menor al 0.05. Por otra parte, el grado de correlación fue positiva media de 0.519, permitiendo aceptar la hipótesis de investigación. Esto implica que, mientras más alto sea el nivel de participación activa por parte del líder, la gestión administrativa será el correcto.

6.4. Se llegó a concluir que el factor comunicativo se relaciona de manera positiva y significativa con la gestión administrativa en una Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, debido a que el  $p$ -valor=0.000 menor al 0.05. Por otra parte, el grado de correlación fue positiva media de 0.571, permitiendo aceptar la hipótesis de investigación. Esto implica que, mientras más alto sea el nivel del factor comunicativo por parte del líder, la gestión administrativa reflejará indicadores positivos.

6.5. Se llegó a concluir que la retroalimentación se relaciona de manera positiva y significativa con la gestión administrativa en una Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, debido a que el  $p$ -valor=0.000 menor al 0.05. Por

otra parte, el grado de correlación fue positiva media de 0.565, permitiendo aceptar la hipótesis de investigación. Esto implica que, mientras más alto sea el nivel de retroalimentación por parte del líder, la gestión administrativa reflejará indicadores favorables que contribuirá a la organización.

## **VII. RECOMENDACIONES**

7.1. Se recomienda a la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres fortalecer el liderazgo democrático y la gestión administrativa. Para ello, se sugiere promover la participación y toma de decisiones compartidas, desarrollar habilidades de liderazgo, fomentar una cultura organizacional participativa y realizar evaluaciones y seguimiento constantes. Estas acciones contribuirán a mejorar el ambiente educativo, promoviendo la eficiencia y la calidad en beneficio de toda la comunidad educativa.

7.2. Se recomienda a la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres promover el desarrollo del entusiasmo y compromiso entre su personal administrativo. Para lograrlo, se sugiere implementar estrategias de motivación y reconocimiento, fomentar un ambiente laboral positivo y promover la participación activa de todos los miembros del equipo de trabajo en la toma de decisiones. Estas acciones contribuirán a fortalecer la gestión administrativa, mejorando la eficacia y eficiencia de las actividades operativas y promoviendo un clima favorable para el logro de los objetivos educativos.

7.3. Se recomienda a la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres fomentar y promover la participación activa de sus líderes en la gestión administrativa. Para lograrlo, se sugiere implementar mecanismos que permitan la participación efectiva de los líderes en la toma de decisiones, facilitar la comunicación y el intercambio de ideas, y promover la colaboración y el trabajo en equipo. Estas acciones fortalecerán la gestión administrativa, generando mayor involucramiento y compromiso por parte de los líderes, lo que se convertirá en una mejora en los resultados y en la eficacia de las actividades desarrolladas en la Unidad de Gestión Educativa Local.

7.4. Se recomienda a la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres fortalecer y mejorar el factor comunicativo en su gestión administrativa. Para lograrlo, se sugiere implementar estrategias que promuevan una comunicación efectiva y fluida entre los líderes y el personal de la unidad, así como entre los

diferentes niveles jerárquicos. Esto incluye incentivar la apertura al diálogo, la escucha activa, el uso de canales de comunicación adecuados y la retroalimentación constante. Una comunicación sólida y transparente contribuirá a una gestión administrativa más eficiente y eficaz, permitiendo una mejor coordinación, toma de decisiones y resolución de problemas de la institución.

7.5. Se recomienda a la Unidad de Gestión Educativa Local en estudio fortalecer y promover la retroalimentación en su gestión administrativa. Para lograrlo, se sugiere implementar un sistema formal de retroalimentación que permita a los líderes brindar información constructiva y oportuna a su equipo de trabajo, así como recibir retroalimentación de manera regular. Esto fomentará la mejora continua, el aprendizaje organizacional y la toma de decisiones sustentadas en información actualizada. Asimismo, se recomienda establecer canales abiertos y transparentes de comunicación que faciliten la retroalimentación bidireccional y promuevan un ambiente de confianza y colaboración. Una adecuada retroalimentación fortalecerá la gestión administrativa, contribuyendo a una mayor eficiencia, efectividad y satisfacción en la Unidad de Gestión Educativa Local.

## REFERENCIAS

- Allafchi, N. (2017). Effect of Democratic leadership Style on Management of Communication with Customers in Melli Banks of Hamedan. *International Journal of Cultural and Social Studies*, 3(3), 168–179. [www.intjcss.com](http://www.intjcss.com)
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., & Escalante-Flores, J. L. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(SPE1). <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nspe1.899>
- Aranibar-Molina, A., & Flores, E. (2022). Una mirada a la gestión administración y los conflictos laborales en América Latina. *Educación Especial*, 1(43), 4843–4849.
- Arias-Gonzales José Luis. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (Vol. 1). [www.tesisconjosearias.com](http://www.tesisconjosearias.com)
- Barthold, Ch., Checchi, M., y Smolovic, J. (2022). Dissensual Leadership: Rethinking democratic leadership with Jacques Rancière. *Organización*, 29 (4), 673–691. <https://doi.org/10.1177/1350508420961529>
- Bermúdez-Tacunga, R. (2017). La motivación dentro de la gestión administrativa de las pequeñas empresas. *Quipukamayoc*, 25(47), 37. <https://doi.org/10.15381/quipu.v25i47.13801>
- Bernado, E. da S. (2020). Educación en tiempo integral: Algunos desafíos para la gestión escolar. *Revista Ibero-Americana de Estudos Em Educação*, 15(1), 79–94. <https://doi.org/10.21723/riaee.v15i1.12116>
- Cano, C. A. (2017). *La Administración y el proceso administrativo*. <https://ccie.com.mx/wp-content/uploads/2020/04/Proceso-Administrativo.pdf>

- Chávez-Haro, M. M., Castelo-Salazar, Á. G., & Villacis-Uvidia, J. F. (2020). La gestión administrativa desde los procesos de las empresas agropecuarias en Ecuador. *FIPCAEC*, 18(5), 16–29. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v5i18.198>
- Cisneros-Caicedo, A., Urdánigo-Cedeño, J., Guevara-García, A., & Garcés-Bravo, J. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. *Dominio de Ciencias*, 8(1), 1165–1185. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i41.2546>
- Condori, Y. (2019). Liderazgo y gestión del conocimiento de los directivos del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno. *Revista Innova Educación*, 1(2), 189–196. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.02.005>
- Das, B., Tripathi, D., Chitrapu, S., & Parveen, H. (2017). Non-Probability and Probability Sampling. *Media y Communication Studies*. <https://www.researchgate.net/publication/319066480>
- De la Garza Carranza, M. T., Cervantes Maldonado, A., Guzmán Soria, E., & Ramos Estrada, C. (2017). Características de liderazgo del administrador educativo de las Instituciones de Educación Superior en México. *Actualidades Investigativas En Educación*, 17(3). <https://doi.org/10.15517/aie.v17i3.29871>
- DeBell, J. (2019). *Democratic Leadership*. <https://www.thefreelibrary.com/Democratic%20Leadership.-a0589127431>
- Díaz-Delgado, M. Á., & García-Martínez, I. (2018). Liderazgo Democrático en la Formación de Directores, Elementos Básicos Para una Propuesta Didáctico-Investigativa. *Avances En Democracia y Liderazgo Distribuido En Educación*, 53–56. <http://hdl.handle.net/10486/682649>

- Díaz-Narváez, V. P., & Calzadilla-Nuñez, A. (2016). Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud. *Revista Ciencias de La Salud*, 14(1), 115–121. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56243931011>
- Escudero Sánchez, C. L., & Cortez Suárez, L. A. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>
- Espinosa-Beltrán, P. L., Prieto-Galindo, W. A., Rubio-Gallego, C. A., & Ochoa-Núñez, M. del P. (2021). Liderazgo, Calidad y Educación. Sistemas de Gestión de Calidad en instituciones educativas. *Revista Conrado*, 17(81), 419–427.
- Falconi-Piedra, J. F., Luna-Altamirano, K. A., Sarmiento-Espinoza, W. H., & Andrade-Cordero, C. F. (2019). Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes. *Visionario Digital*, 3(2), 155–169. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.406>
- Farfán-Tigre, Á. E., Mero-Delgado, O. W., & Sáenz-Gavilanes, J. v. (2016). Consideraciones generales acerca de la gestión educativa. *Dominio de Las Ciencias*, 2(4), 179–190. <http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/indexCienciasdelaeducaciónComunicaciónCorta>
- Gonzales-Rodríguez, S. S., Viteri-Intriago, D. A., Izquierdo-Morán, A. M., & Verdezoto-Cordova, G. O. (2020). Modelo de Gestión Administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32–37.

- Guillen, R. O., Sánchez, M. R., & Begazo De Bedoya, L. H. (2020). *Pasos para elaborar una tesis de tipo correlacional bajo el enfoque cuantitativo, variable categórico, escala ordinal y la estadística no paramétrica*. [https://cliic.org/2020/Taller-Normas-APA-2020/libro-elaborar-tesis-tipo-correlacional-octubre-19\\_c.pdf](https://cliic.org/2020/Taller-Normas-APA-2020/libro-elaborar-tesis-tipo-correlacional-octubre-19_c.pdf)
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education.
- Ifedha-Akaranga, S., & Kavutha Makau, B. (2016). Ethical Considerations and their Applications to Research: a Case of the University of Nairobi. *Journal of Educational Policy and Entrepreneurial Research*, 3(12), 1–9. [https://profiles.uonbi.ac.ke/kuria\\_paul/files/429-825-2-pb.pdf](https://profiles.uonbi.ac.ke/kuria_paul/files/429-825-2-pb.pdf)
- Incio-Florez, F. A., & Capuñay-Sánchez, D. L. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas particulares. *Revista Epistemia*, 4(3).
- Jiménes-Collante, A., & Villanueva-Flores, M. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar. *Gestión Joven*, 18, 183–195.
- Kilicoglu, D. (2018). Educational Policy Analysis and Strategic Research Understanding Democratic and Distributed Leadership: How Democratic Leadership of School Principals Related to Distributed Leadership in Schools? *Online) Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 13, 1949–4289. <https://doi.org/10.29329/epasr.2018.150.1>
- López-Fernández, R., Avello-Martínez, R., Palmero-Urquiza, D. E., & Quintana-Álvarez, M. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 48(2). 1/12/22, 18:24  
López Fernández [www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/rt/prinFRIENDLY/390/331](http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/rt/prinFRIENDLY/390/331)

- Matos-Uribe, F. F., Contreras-Contreras, F., & Olaya-Guerrero, J. C. (2020). *Estadística descriptiva y probabilidad para las ciencias de la información con el uso del spss*. <http://eprints.rclis.org/40470/1/ESTADISTICA%20DESCRIPTIVA.pdf>
- Mendoza-Mercado, A. (2019). Gestión administrativa en facultades académicas de la Universidad Autónoma Gabriel René Moreno. *Investigación y Negocios*, 12(19), 75–82.
- Neira, R., Delgado, V., Vargas., y García, M. (2022). Gestión administrativa en la recaudación del impuesto predial en el municipio de Condorcanqui, Perú. *Revista internacional de estudios interdisciplinarios*, 3(4), 108–121. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i4.438>
- Ñaupas, H. (2018). *Metodología de la investigación: cuantitativo, cualitativo. Redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- Pacheco-Granados, R. J., Robles-Algarín, C. A., & Ospino-Castro, A. J. (2018). Analysis of the administrative management in the educational institutions of the basic and middle levels in the rural areas of Santa Marta, Colombia. *Informacion Tecnologica*, 29(5), 259–266. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000500259>
- Peña-Ponce, D., Milligan-Alvia, K., & Galarza-Rodríguez, E. (2022). Gestión Administrativa y su Aporte al Desarrollo Empresarial: Caso Cooperativa Moto Taxi de Puerto López. *Dominio de Las Ciencias*, 8, 2022. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2563>
- Pereyra, E., Rey de Castro, D., y Uribe, J. (2022). Liderazgo de alto desempeño y su relación con el clima organizacional en una empresa peruana del sector industrial

en Lima, 2021. *Industria Data*, 25(1), 229-264  
<https://doi.org/10.15381/idata.v25i1.21990>

Pérez-Juárez, J., & Pedraza-Nájar, X. L. (2019). Medición del work engagement y su relación con la comunicación, liderazgo y TIC en una empresa editorial mexicana. *Signos*, 11(1). <https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2019.0001.02>

Posso-Pacheco, R. J., & Bertheau, E. L. (2020). Validez y confiabilidad del instrumento determinante humano en la implementación del currículo de educación física. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0*, 24(3), 205–223. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i3.1410>

Pozzo, M. I., Borgobello, A., & Pierella, M. P. (2018). Uso de cuestionarios en investigaciones sobre universidad; análisis de experiencias desde una perspectiva situada. *Revista Latinoamericana de Metodología de Las Ciencias Sociales*, 8(2), e046. <https://doi.org/10.24215/18537863e046>

Riffo-San Martín, R. S. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. *Revista Cientific*, 4(Ed. Esp.), 153–172. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2019.4.e.9.153-172>

Rodríguez, C., Nájera, A., Vera, E., y Varas, A. (2022). Liderazgo y gestión administrativa en las instituciones educativas del Ecuador. *Ciencia y Educación*, 3(3), 41-49. <https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/123/221>

Rojas, C., Calderón, R., y Moscoso, K. (2021). El liderazgo transformacional y la gestión financiera en una municipalidad provincial. *Revista Publicando*, 8(31), 96-106. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2237>

- Ruiz, V. (2022). Liderazgo directivo y gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial UGEL 01 de Lima. *Rev. Igobernanza*, 5(17), 321-334. <https://doi.org/10.47865/igob.vol5.n17.2022.181>
- Sánchez-Ortega, J. A., Rivas-Rivadeneira, R., Echaiz-Rodas, C. A., & Hidalgo-Romero, I. (2021). Liderazgo democrático y compromiso organizacional en la Dirección Regional de Comercio Exterior, Turismo y Artesanía. *Journal of the Academy*, 6, 66–88. <https://doi.org/10.47058/joa6.5>
- Sánchez-Vásquez, A. J. (2019). *El liderazgo directivo y su influencia en el compromiso organizacional de los Docentes de la I. E. “Manuel Gonzales Prada” de Naranjos –San Martín, 2017*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de San Martín].
- Sarmiento-Pesántez, M. M., Cárdenas-Cordero, N. M., & Peñafiel-Alvarez, J. L. (2017). *Gestión, liderazgo y valores en la administración educativa*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7210555>
- Tantaléan, O., Delgado, R., Tasayco, A., y Marujo, M. (2022). Liderazgo transformacional directivo y trabajo colaborativo docente en una institución educativa pública del Perú. *Revista de investigación en Ciencias de la Educación*, 6(25), 1649-1662. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i25.443>
- Tarrillo, E., Graus, L., Vela, L., León, L., Merino, M., y Panche, O. (2021). Estilos de liderazgo y gestión administrativa en directores de instituciones educativas públicas en el norte del Perú. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 5(4), [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i4.611](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.611)
- Terzi, A. R., & Derin, R. (2016). Relation between Democratic Leadership and Organizational Cynicism. *Journal of Education and Learning*, 5(3), 193. <https://doi.org/10.5539/jel.v5n3p193>

- Vásquez-Villanueva, S., Vásquez-Campos, S. A., Vásquez-Villanueva, L., Carranza-Quevedo, M. F., Vásquez-Villanueva, C. A., & Terry-Ponte, O. F. (2021). Liderazgo pedagógico y el desempeño docente: la imagen de instituciones educativas privadas. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 5(17), 178–194. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i17.166>
- Villalva, M., & Fierro, I. (2017). El liderazgo Democrático: Una Aproximación Conceptual. *INNOVA Research Journal*, 2(4), 155–162.
- Villasís-Keever, M. Á., Márquez-González, H., Zurita-Cruz, J. N., Miranda-Novales, G., & Escamilla-Núñez, A. (2018). Research protocol VII. Validity and reliability of the measurements. *Revista Alergia Mexico*, 65(4), 414–421. <https://doi.org/10.29262/ram.v65i4.560>

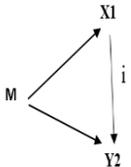
## **ANEXOS**

### Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables

Variables De Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala De Medición
Liderazgo Democrático	El liderazgo democrático, también conocido como participativo, es un estilo de liderazgo que permite crear mayor compromiso con la organización pues se centra en los subordinados involucrándolos en la toma de decisiones, delegando autoridad y utilizando la retroalimentación como un medio para dirigir y corregir errores (Villalva & Fierro, 2017).	Se evaluará el liderazgo democrático de los responsables en el área de administración de la unidad educativa mediante las dimensiones e indicadores planteados a través de la realización de una encuesta.	Entusiasmo y compromiso	Nivel de compromiso Reconocimiento de logros Contribución a las metas colectivas	<b>Ordinal</b>
			Participación activa	Involucramiento en la toma de decisiones Fomento de la participación Otorgamiento de confianza	
			Factor comunicativo	Nivel de interacción Delegación de autoridad Tratamiento de conflictos	
			Retroalimentación	Escucha activa Fomento de la responsabilidad Corrección de errores	
Gestión Administrativa	Desarrolla la capacidad para generar, ordenar, controlar, organizar y disponer de los recursos humanos, financieros y materiales de cualquier empresa u organización, con la finalidad de responder las demandas de un mundo en constante transformación (Escobedo Izquierdo y Segovia Mora, 2021).	En la Unidad de Gestión Educativa Local ubicada en la provincia de Mariscal Cáceres de la región San Martín, en la cual llevan a cabo los procesos de planeación, organización, control y dirección para una adecuada gestión administrativa, por tal motivo se evaluará mediante un cuestionario a los encargados del área administrativa del centro.	Planeación	Objetivos institucionales Instauración de recursos Estructura de la organización	<b>Ordinal</b>
			Organización	Recursos disponibles Delegar actividades	
			Dirección	Metas de la organización	
			Control	Detección de debilidades Corrección de debilidades Reinstauración de áreas propensas	

## Anexo 2 Matriz de consistencia

Título: Liderazgo democrático y la gestión administrativa en una Unidad de Gestión educativa local de la provincia Mariscal Cáceres, 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos											
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el Liderazgo democrático y gestión administrativa en una Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo democrático en su dimensión entusiasmo y compromiso con la gestión administrativa en una Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo democrático en su dimensión Participación activa con la gestión administrativa en una Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo democrático en su dimensión Factor Comunicativo con la gestión administrativa en una Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo democrático en su dimensión Retroalimentación con la gestión administrativa en una Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, 2022?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo democrático y la gestión administrativa en una Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar la relación del liderazgo democrático en su dimensión entusiasmo y compromiso con la Gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, 2022.</p> <p>Determinar la relación del liderazgo democrático en su dimensión participación activa con la Gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, 2022.</p> <p>Determinar la relación del liderazgo democrático en su dimensión Factor comunicativo con la Gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, 2022.</p> <p>Determinar la relación del liderazgo democrático en su dimensión Retroalimentación con la Gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>El liderazgo democrático se relaciona significativamente en la gestión administrativa en una Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>El liderazgo democrático en su dimensión entusiasmo y compromiso se relaciona significativamente con la gestión administrativa en una Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, 2022.</p> <p>El liderazgo democrático en su dimensión Participación activa se relaciona significativamente con la Gestión administrativa en una Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, 2022.</p> <p>El liderazgo democrático en su dimensión Factor comunicativo se relaciona significativamente con la Gestión administrativa en una Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, 2022.</p> <p>El liderazgo democrático en su dimensión Retroalimentación se relaciona con la Gestión administrativa en una Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, 2022.</p>	<p><b>Encuesta</b></p> <p><b>Cuestionario</b></p>											
<p><b>Diseño de investigación</b></p> <p>Esquema:</p>  <p>En donde:  <b>M</b> = Unidad de Gestión Educativa Local  <b>X1</b> = Liderazgo Democrático  <b>Y2</b> = Gestión Administrativa  <b>i</b> = Relación</p>	<p><b>Población y muestra</b></p> <p>Se consideró a los trabajadores del sector administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Mariscal Cáceres.</p>	<p><b>Variables y dimensiones</b></p> <table border="1" data-bbox="1178 1019 1717 1287"> <thead> <tr> <th data-bbox="1178 1019 1430 1052">Variables</th> <th data-bbox="1430 1019 1717 1052">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1178 1052 1430 1182" rowspan="4">Liderazgo Democrático</td> <td data-bbox="1430 1052 1717 1109">Entusiasmo y compromiso</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1430 1109 1717 1141">Participación activa</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1430 1141 1717 1174">Factor comunicativo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1430 1174 1717 1182">Retroalimentación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1178 1182 1430 1287" rowspan="4">Gestión Administrativa</td> <td data-bbox="1430 1182 1717 1214">Planeación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1430 1214 1717 1247">Organización</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1430 1247 1717 1279">Dirección</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1430 1279 1717 1287">Control</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Liderazgo Democrático	Entusiasmo y compromiso	Participación activa	Factor comunicativo	Retroalimentación	Gestión Administrativa	Planeación	Organización	Dirección
Variables	Dimensiones													
Liderazgo Democrático	Entusiasmo y compromiso													
	Participación activa													
	Factor comunicativo													
	Retroalimentación													
Gestión Administrativa	Planeación													
	Organización													
	Dirección													
	Control													

### Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Instrumento de recolección de datos, para conocer el nivel de Liderazgo Democrático de los trabajadores del área administración.

El presente cuestionario tiene el propósito de recoger información para la investigación titulada Liderazgo democrático y la gestión administrativa en una Unidad de Gestión educativa local de la provincia Mariscal Cáceres, 2022. En este sentido agradecemos la honestidad de su respuesta y seriedad hacia la investigación, por ello solicitamos su aceptación a participar.

A modo de técnica se realiza una encuesta, que tiene como propósito recolectar información con fines académicos, la cual está constituida por un grupo de preguntas. Se debe leer cada pregunta con suma atención y seleccionar una respuesta que considere pertinente, marcando para ello con aspa (x).

Yo..... doy mi consentimiento para participar en el estudio y autorizo que mi información se utilice en este de forma confidencial.

ACEPTO:

NO ACEPTO:

Agradecemos su participación.

**Instrucciones:** Marca con un aspa (x) la alternativa que usted piense conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible.

Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi Nunca (2), Nunca (1)

ENCUESTA VARIABLE LIDERAZGO DEMOCRÁTICO					
N°	Ítems	Alternativas de respuesta			
		1	2	3	4
<b>Dimensión Entusiasmo y Compromiso</b>					

1	Considera que la Unidad de gestión se compromete con el área administrativa a dirigir, delegar y corregir errores.					
2	¿Recibe algún tipo de reconocimiento por el compromiso laboral que muestras a la institución?					
3	¿Se prioriza el trabajo en equipo para contribuir en las metas colectivas?					
4	¿Se incentiva a los miembros a seguir con las metas de la Unidad de Gestión Educativa Local?					
<b>Dimensión Participación activa</b>						
5	¿La parte administrativa le brinda oportunidades en la toma de decisiones para mejorar el servicio?					
6	¿El jefe del área administrativa fomenta la participación en reuniones extraordinarias?					
7	¿La parte directiva le autoriza participar activamente en el proceso de toma de decisiones?					
8	¿La parte directiva otorga la confianza a sus trabajadores para que puedan delegar actividades de gestión?					
<b>Dimensión Factor comunicativo</b>						
9	¿El jefe administrativo interactúa con frecuencia a través de la comunicación efectiva con sus colaboradores?					
10	¿La Dirección delega funciones y/o responsabilidad a los trabajadores como oportunidad de crecimiento profesional?					
11	¿Se resuelven de manera eficiente los conflictos generados en el área administrativa?					
12	¿Al registrarse problemas relacionados a la documentación administrativa se resuelven de forma inmediata?					
<b>Dimensión Retroalimentación</b>						
13	¿El jefe administrativo escucha o muestra interés por las ideas de sus colaboradores?					
14	¿En la Unidad de Gestión Educativa Local fomenta la práctica de valores como la responsabilidad?					
15	¿Con que frecuencia se realiza reuniones en las que se proponen corregir los errores que se presentan en administración?					

16	¿Se presenta una responsabilidad compartida en el área administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local?					
----	--	--	--	--	--	--

Instrumento de recolección de datos, para conocer el nivel de Gestión Democrática de los trabajadores del área de administración.

<b>ENCUESTA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>						
<b>Ítems</b>		<b>Alternativas de respuesta</b>				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión Planeación</b>						
1	¿Se establecen objetivos institucionales en la Unidad de Gestión Educativa Local?					
2	¿Se brindan los recursos necesarios para el cumplimiento de las metas del área administrativa?					
3	¿Al haber una pérdida de expedientes en el área administrativa, se busca una solución inmediata?					
4	¿La parte directiva determina una estructura organizacional que contribuyen a la creación de un buen ambiente laboral administrativa?					
<b>Dimensión Organización</b>						
5	¿Se dispone de los recursos necesarios en la realización de proyectos en la Unidad de Gestión Educativa Local?					
6	¿La Unidad de Gestión Educativa Local tiene los recursos idóneos para obtener un buen clima laboral?					
7	¿La Unidad de Gestión Educativa Local delega de forma eficaz las responsabilidades a sus colaboradores del área administrativa?					
8	¿El jefe directivo gestiona de una manera eficiente los recursos para el logro de las metas y proyectos plasmados?					
<b>Dimensión Dirección</b>						
9	¿Es eficaz la dirección de las actividades del área administrativa para el cumplimiento de las metas de la organización?					
10	¿La gestión documental en los trámites administrativos permiten cumplir con las metas diarias?					

11	¿Los objetivos establecidos se logran en el tiempo previsto por la Unidad de Gestión Educativa Local?					
<b>Dimensión Control</b>						
12	¿La parte directiva al detectar una debilidad en el área laboral toma acciones prioriza establecer una solución inmediata?					
13	Al identificar que los trabajadores determinan habilidades que contribuyen de forma mínima en los resultados, la institución toma acciones para corregirlo.					
14	¿Se establecen estrategias de mejora en las áreas propensas que determinan pérdidas de expedientes?					
15	¿Se programan capacitaciones para el área administrativa en relación a las deficiencias que puedan presentar?					
16	¿Considera que la aplicación de medidas correctivas en áreas propensas administrativa en la UGEL?					

## Anexo 4: Validación de instrumentos

Experto 1:



### Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Liderazgo democrático y la gestión administrativa en una Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, 2022". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	CARLOS QUINTO HUAMÁN ROJAS	
Grado profesional:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Panduro Ruiz, Anita Mercedes
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Mariscal Cáceres
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La primera variable contiene 4 dimensiones, de 4 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> <li>- La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 4 indicadores y 9 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> </ul>



**4. Soporte teórico**
 **Variable 1: Liderazgo democrático**

El liderazgo democrático, también conocido como participativo, es un estilo de liderazgo que permite crear mayor compromiso con la organización pues se centra en los subordinados involucrándolos en la toma de decisiones, delegando autoridad y utilizando la retroalimentación como un medio para dirigir y corregir errores (Villalva & Fierro, 2017).

 **Variable 2: Gestión administrativa**

Desarrolla la capacidad para generar, ordenar, controlar, organizar y disponer de los recursos humanos, financieros y materiales de cualquier empresa u organización, con la finalidad de responder las demandas de un mundo en constante transformación (Escobedo Izquierdo y Segovia Mora, 2021).

Variable	Dimensiones	Definición
Liderazgo democrático	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entusiasmo y compromiso</li> <li>- Participación activa</li> <li>- Factor comunicativo</li> <li>- Retroalimentación</li> </ul>	El liderazgo democrático, también conocido como participativo, es un estilo de liderazgo que permite crear mayor compromiso con la organización pues se centra en los subordinados involucrándolos en la toma de decisiones, delegando autoridad y utilizando la retroalimentación como un medio para dirigir y corregir errores (Villalva & Fierro, 2017).
Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planeación</li> <li>- Organización</li> <li>- Dirección</li> <li>- Control</li> </ul>	Desarrolla la capacidad para generar, ordenar, controlar, organizar y disponer de los recursos humanos, financieros y materiales de cualquier empresa u organización, con la finalidad de responder las demandas de un mundo en constante transformación (Escobedo Izquierdo y Segovia Mora, 2021).


**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Liderazgo democrático y la gestión administrativa en una Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres" elaborado por Panduro Ruiz Anita Mercedes en el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Variable del instrumento:** Liderazgo democrático

Primera dimensión: Entusiasmo y compromiso

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de compromiso	1	4	4	4	
Reconocimiento de logros	2	4	4	4	
Contribución a las metas colectivas	3, 4	4	4	4	

Segunda dimensión: Participación activa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Involucramiento en la toma de decisiones	5	4	4	4	
Fomento de la participación	6, 7	4	4	4	
Otorgamiento de confianza	8	1	1	4	

Tercera dimensión: Factor comunicativo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de interacción	9	1	1	4	
Delegación de autoridad	10	1	1	4	
Tratamiento de conflictos	11, 12	4	4	4	

Cuarta dimensión: Retroalimentación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Escucha activa	13	4	4	4	
Fomento de la responsabilidad	14, 16	4	4	4	
Corrección de errores	15	4	4	4	

**Variable del instrumento:** Gestión administrativa

Primera dimensión: Planeación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Objetivos institucionales	1	4	4	4	
Instauración de recursos	2, 3	4	4	4	
Estructura de la organización	4	1	1	4	

Segunda dimensión: Organización



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Recursos disponibles	5, 6, 8	4	4	4	
Delegar actividades	7	4	4	4	

□ Tercera dimensión: Dirección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Metas de la organización	9, 10, 11	1	1	4	

□ Cuarta dimensión: Control

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Detección de debilidades	12	1	1	4	
Corrección de habilidades	13	1	1	4	
Reinstauración de áreas propensas	14, 15, 16	1	1	4	



**Carlos Quinto Huamán Rojas**  
 LIC. ADM. EN TURISMO Y HOTELERÍA  
 MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA  
 C.O.M.U.R. N° 16.024  
 (Maestro, Carlos Quinto Huamán Rojas)  
 DNI N° 71652689

## Experto 2:



### Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Liderazgo democrático y la gestión administrativa en una Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, 2022". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	José Gabriel Arévalo Arévalo	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala ordinal
<b>Autor(es):</b>	Panduro Ruiz, Anita Mercedes
<b>Procedencia:</b>	Del autor, adaptada o validada por otros autores
<b>Administración:</b>	Presencial
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Mariscal Cáceres
<b>Significación:</b>	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 4 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 4 indicadores y 9 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.



**4. Soporte teórico**
 **Variable 1:** Liderazgo democrático

El liderazgo democrático, también conocido como participativo, es un estilo de liderazgo que permite crear mayor compromiso con la organización pues se centra en los subordinados involucrándolos en la toma de decisiones, delegando autoridad y utilizando la retroalimentación como un medio para dirigir y corregir errores (Villalva & Fierro, 2017).

 **Variable 2:** Gestión administrativa

Desarrolla la capacidad para generar, ordenar, controlar, organizar y disponer de los recursos humanos, financieros y materiales de cualquier empresa u organización, con la finalidad de responder las demandas de un mundo en constante transformación (Escobedo Izquierdo y Segovia Mora, 2021).

Variable	Dimensiones	Definición
Liderazgo democrático	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entusiasmo y compromiso</li> <li>- Participación activa</li> <li>- Factor comunicativo</li> <li>- Retroalimentación</li> </ul>	El liderazgo democrático, también conocido como participativo, es un estilo de liderazgo que permite crear mayor compromiso con la organización pues se centra en los subordinados involucrándolos en la toma de decisiones, delegando autoridad y utilizando la retroalimentación como un medio para dirigir y corregir errores (Villalva & Fierro, 2017).
Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planeación</li> <li>- Organización</li> <li>- Dirección</li> <li>- Control</li> </ul>	Desarrolla la capacidad para generar, ordenar, controlar, organizar y disponer de los recursos humanos, financieros y materiales de cualquier empresa u organización, con la finalidad de responder las demandas de un mundo en constante transformación (Escobedo Izquierdo y Segovia Mora, 2021).


**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Liderazgo democrático y la gestión administrativa en una Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres" elaborado por Panduro Ruiz Anita Mercedes en el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.



El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Variable del instrumento:** Liderazgo democrático

- 
- Primera dimensión: Entusiasmo y compromiso

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de compromiso	1	4	4	4	
Reconocimiento de logros	2	4	4	4	
Contribución a las metas colectivas	3,4	4	3	4	

- 
- Segunda dimensión: Participación activa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Involucramiento en la toma de decisiones	5	4	4	4	
Fomento de la participación	6,7	4	3	4	
Otorgamiento de confianza	8	4	3	4	

- 
- Tercera dimensión: Factor comunicativo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de interacción	9	4	4	4	
Delegación de autoridad	10	4	3	4	
Tratamiento de conflictos	11, 12	4	4	3	

- 
- Cuarta dimensión: Retroalimentación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Escucha activa	13	4	4	4	
Fomento de la responsabilidad	14, 16	4	4	4	
Corrección de errores	15	4	3	4	

**Variable del instrumento:** Gestión administrativa

- 
- Primera dimensión: Planeación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Objetivos institucionales	1	4	4	4	
Instauración de recursos	2, 3	4	4	4	
Estructura de la organización	4	3	4	4	

Segunda dimensión: Organización



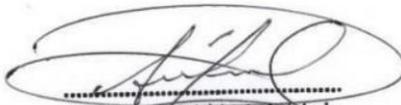
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Recursos disponibles	5, 6, 8	4	4	4	
Delegar actividades	7	4	4	4	

Tercera dimensión: Dirección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Metas de la organización	9, 10, 11	4	4	4	

Cuarta dimensión: Control

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Detección de debilidades	12	4	4	4	
Corrección de habilidades	13	4	4	4	
Reinstauración de áreas propensas	14, 15, 16	4	4	4	



.....  
**Lic. Adm. José Gabriel Arévalo Arévalo**  
**MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**  
**CLAD. N° 18158**  
 .....

Mtro. José Gabriel Arévalo Arévalo  
 DNI N° 45954981

## Experto 3:



### Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Liderazgo democrático y la gestión administrativa en una Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, 2022". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Enrique Leveau Tuanama	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )



#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala ordinal
<b>Autor(es):</b>	Panduro Ruiz, Anita Mercedes
<b>Procedencia:</b>	Del autor, adaptada o validada por otros autores
<b>Administración:</b>	Presencial
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Mariscal Cáceres
<b>Significación:</b>	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 4 indicadores y 16 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 4 indicadores y 16 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

#### 4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Liderazgo democrático

El liderazgo democrático, también conocido como participativo, es un estilo de liderazgo que permite crear mayor compromiso con la organización pues se centra en los subordinados involucrándolos en la toma de decisiones, delegando autoridad y utilizando la retroalimentación como un medio para dirigir y corregir errores (Villalva & Fierro, 2017).

- **Variable 2:** Gestión administrativa

Desarrolla la capacidad para generar, ordenar, controlar, organizar y disponer de los recursos humanos, financieros y materiales de cualquier empresa u organización, con la finalidad de responder las demandas de un mundo en constante transformación (Escobedo Izquierdo y Segovia Mora, 2021).

Variable	Dimensiones	Definición
Liderazgo democrático	- Entusiasmo y compromiso - Participación activa - Factor comunicativo - Retroalimentación	El liderazgo democrático, también conocido como participativo, es un estilo de liderazgo que permite crear mayor compromiso con la organización pues se centra en los subordinados involucrándolos en la toma de decisiones, delegando autoridad y utilizando la retroalimentación como un medio para dirigir y
Gestión administrativa	- Planeación - Organización - Dirección - Control	Desarrolla la capacidad para generar, ordenar, controlar, organizar y disponer de los recursos humanos, financieros y materiales de cualquier empresa u organización, con la finalidad de responder las demandas de un mundo en constante transformación. (Escobedo Izquierdo



#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Liderazgo democrático y la gestión administrativa en una Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres” elaborado por Panduro Ruiz Anita Mercedes en el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está



	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Variable del instrumento:** Liderazgo democrático

- Primera dimensión: Entusiasmo y compromiso

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe renci	Rele vanc	Observaciones
Nivel de compromiso	1	4	4	4	
Reconocimiento de logros	2	4	4	4	
Contribución a las metas colectivas	3, 4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Participación activa

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe renci	Rele vanc	Observaciones
Involucramiento en la toma de decisiones	5	4	4	4	
Fomento de la participación	6, 7	4	4	4	
Otorgamiento de confianza	8	4	4	4	

- Tercera dimensión: Factor comunicativo

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe renci	Rele vanc	Observaciones
Nivel de interacción	9	4	4	4	
Delegación de autoridad	10	4	4	4	
Tratamiento de conflictos	11, 12	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Retroalimentación

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe renci	Rele vanc	Observaciones
Escucha activa	13	4	4	4	
Fomento de la responsabilidad	14, 16	4	4	4	
Corrección de errores	15	4	4	4	

**Variable del instrumento:** Gestión administrativa

- Primera dimensión: Planeación

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe renci	Rele vanc	Observaciones
Objetivos institucionales	1	4	4	4	
Instauración de recursos	2, 3	4	4	4	
Estructura de la organización	4	4	4	4	

Segunda dimensión: Organización

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe renci	Rele vanc	Observaciones
Recursos disponibles	5, 6, 8	3	4	4	
Delegar actividades	7	4	4	4	

- Tercera dimensión: Dirección

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe renci	Rele vanc	Observaciones
Metas de la organización	9, 10, 11	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Control

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe renci	Rele vanc	Observaciones
Detección de debilidades	12	4	4	4	
Corrección de habilidades	13	4	4	4	
Reinstalación de áreas propensas	14, 15, 16	4	4	4	



.....  
**MBA Enrique Leveau Tuancama**  
**ECONOMISTA**  
**REG. 333 - CERSM**

.....  
DNI N° 45713839

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

## Anexo 5: Confiabilidad de los instrumentos

### COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH

Requiere de una sola aplicación del instrumento y se basa en la medición de la respuesta del sujeto con respecto a los ítems del instrumento.

**K:** El número de ítems  
**∑Si<sup>2</sup>:** Sumatoria de Varianzas de los Ítems  
**S<sub>T</sub><sup>2</sup>:** Varianza de la suma de los Ítems  
**α:** Coeficiente de Alfa de Cronbach

Sujetos	LIDERAZGO DEMOCRÁTICO																GESTIÓN ADMINISTRATIVA																Suma de Ítems			
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	Item28	Item29	Item30	Item31	Item32				
Sujeto1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	5	5	5	5	5	2	1	2	2	5	5	5	2	2	1	2	2			
Sujeto2	4	3	4	5	3	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4			
Sujeto3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3			
Sujeto4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	2	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3		
Sujeto5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4		
Sujeto6	3	3	4	4	2	3	4	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3		
Sujeto7	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	
Sujeto8	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3		
Sujeto9	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5		
Sujeto10	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5		
Sujeto11	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4		
Sujeto12	5	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4		
Sujeto13	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2		
Sujeto14	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	
Sujeto15	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2		
Sujeto16	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
Sujeto17	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	
Sujeto18	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5		
Sujeto19	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3		
Sujeto20	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	
Sujeto21	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	
Sujeto22	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	
Sujeto23	3	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
Sujeto24	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	
Sujeto25	3	2	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	3	3	3	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	
Sujeto26	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	
Sujeto27	1	3	2	3	4	4	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	
Sujeto28	2	2	2	1	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2
Sujeto29	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	
Sujeto30	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	
Sujeto31	1	2	2	1	1	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	
Sujeto32	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	1	1	2	3	2	2	1	1	
Sujeto33	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	
Sujeto34	4	5	4	3	4	5	5	4	2	2	2	2	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	
Sujeto35	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	5	
Sujeto36	3	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	
Sujeto37	3	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	
Sujeto38	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	
Sujeto40	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	
VARP (Varianza de la Población)	1.42	1.18	1.32	1.48	1.17	1.12	1.60	1.63	1.17	1.10	1.51	1.21	1.19	0.98	1.20	1.42	1.28	1.27	1.45	1.43	1.23	1.35	1.45	1.17	1.09	1.23	1.39	1.39	1.12	1.10	0.78	1.05				
∑Si <sup>2</sup> :																																	<b>810.35</b>			
∑Si <sup>2</sup> :																																	<b>40.47</b>			

**K:** El número de ítems  
**∑Si<sup>2</sup>:** Sumatoria de las Varianzas de los Ítems  
**S<sub>T</sub><sup>2</sup>:** La Varianza de la suma de los Ítems  
**α:** Coeficiente de Alfa de Cronbach

Suma de ítems
82
121
76
141
108
92
72
80
149
147
96
130
56
62
87
77
48
115
106
82
55
57
67
116
66
58
73
62
125
111
57
55
51
110
98
73
63
61
104

32
40.47
810.35

31  
1.032258065

$\alpha =$



0.95

]

Entre más cerca de 1 está  $\alpha$ , más alto es el grado de confiabilidad

**CONFIABILIDAD:**

- Se puede definir como la estabilidad o consistencia de los resultados obtenidos
- Es decir, se refiere al grado en que la aplicación repetida del instrumento, al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados

**CONFIABILIDAD**

Muy Baja

Baja

Regular

Aceptable

Elevada

0  
0% de confiabilidad en la medición (la medición está contaminada de error)

1  
100% de confiabilidad en la medición (no hay error)

## Anexo 6: Protocolo de comité de ética

### ANEXOS

#### Anexo 1.

### FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título de la investigación: Liderazgo democrático y la gestión administrativa en una Unidad de Gestión educativa local de la provincia Mariscal Cáceres, 2022.

Investigador principal: Anita Mercedes Panduro Ruiz

Asesor: Mg. José Fernando Escobedo Gálvez

#### Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: **Liderazgo democrático y la gestión administrativa en una Unidad de Gestión educativa local de la provincia Mariscal Cáceres, 2022**, cuyo propósito es **Determinar la relación entre el liderazgo democrático y la gestión administrativa en una Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia Mariscal Cáceres, 2022**. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad (y de ser el caso agregar el permiso de la institución [Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia Mariscal Cáceres ] **si ha autorizado explícitamente el uso del nombre en anexo 2**).

#### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente 30 minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

#### Información general:

Se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

#### Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

#### Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

#### Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Información específica:**

Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Asesor Mg. José Fernando Escobedo Gálvez al correo electrónico [jescobedog@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jescobedog@ucvvirtual.edu.pe) o con el Comité de Ética de [etica-administracion@ucv.edu.pe](mailto:etica-administracion@ucv.edu.pe).

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

*[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas].*

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN  
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

**Datos Generales:**

Nombre de la organización:	RUC: 20198752453
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE LA PROVINCIA DE MARISCAL CÁCERES	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos:	DNI:
Lic. Adm. Segundo Hernando Panduro Ríos	42754671

**Consentimiento:**

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [, no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Liderazgo democrático y gestión administrativa en una Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Mariscal Cáceres, 2022	
Nombre del Programa Académico: Pregrado	
Autor: Anita Mercedes Panduro Ruiz	DNI: 74307535

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Juanjui 13 de junio del 2023

  
GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN U.E. 024  
  
Lic. Adm. Segundo Hernando Panduro Ríos  
DNI: 42754671  
LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN

Firma: \_\_\_\_\_  
Lic. Adm. Segundo Hernando Panduro Ríos

(\* ) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

### Anexo 3.

#### FICHA DE EVALUACIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Liderazgo democrático y la gestión administrativa de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Mariscal Cáceres, 2022.  
Autor/es: Anita Mercedes Panduro Ruiz.

Especialidad del autor principal del proyecto: (Fortalecimiento de la democracia, ciudadanía y cultura de paz).

Coautores del proyecto: Ninguno.

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Mariscal Cáceres, Perú.

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
<b>I. Criterios metodológicos</b>				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----.
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/participantes están claramente establecidos	----	La población/participantes no están claramente establecidos	-----
<b>II. Criterios éticos</b>				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución (Anexo 3 Directiva de Investigación N° 001-2022-VI-UCV).	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario
3. Ha incluido el anexo 1 del consentimiento informado.	Ha incluido el ítem	----	No ha incluido el ítem	-----

**Anexo 4.**

**DICTAMEN DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN**

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela Profesional de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "**Liderazgo democrático y la gestión administrativa de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Mariscal Cáceres, 2022.**" presentado por los autores **Anita Mercedes Panduro Ruiz.**, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable<sup>1</sup> ( X ) observado ( ) desfavorable ( ).

C/c

• Sr. **Anita Mercedes Panduro Ruiz.**  
investigador principal.

<sup>1</sup> El dictamen favorable tendrá validez en función a la vigencia del proyecto.