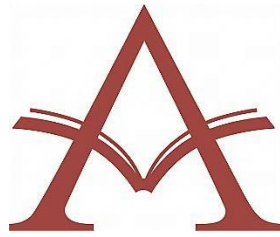


UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS



**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y GESTION DE
EMPRESAS**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**La Influencia del Liderazgo en la Gestión
Administrativa de la Facultad de Ciencias Contables
en la Universidad Católica del Perú - PUCP, 2018**

**PARA OPTAR EL GRADO DE BACHILLER EN CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS Y GESTIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR:

LI ALVA LIZ MAGALI

ASESOR:

Mg. o Dr. DORIS FARFÁN

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PLANEAMIENTO ESTRATEGICO Y
DESARROLLO INSTITUCIONAL**

LIMA, PERÚ

FEBRERO, 2019

Resumen

A inicios de los noventa el concepto de gestión administrativa adquiere gran importancia como un factor de gran determinación en la actividad educativa, que como referencia busca dinamizar los distintos procesos y funcionamiento de las instituciones, por tanto, este concepto representa un conjunto de procesos teórico – prácticos que se integran tanto vertical, como horizontalmente para cumplir metas planteadas dentro del plan institucional de las instituciones formativas, situación que no es ajena a la Pontificia Universidad Católica del Perú (en adelante PUCP), por tanto busca realizar los cambios adecuados que le permitan mantener o mejorar la calidad de los procesos dentro de la facultad y la institución.

La presente investigación pretende determinar cuál es la influencia existente entre tipos de liderazgo y la gestión que realiza el personal administrativo dentro de la Facultad de Ciencias Contables de la PUCP, en la ciudad de Lima para el periodo 2018, durante el cambio de gestión del nuevo decano, situación que se ve directamente vinculada a los procesos de gestión, ya que como líder es parte fundamental de la columna vertebral de la institución, y el encargado de dar respuesta y solución a las necesidades reales, motivando y dinamizando a su área a cargo, por ende sus acciones y toma de decisiones influirán directamente en las actividades y resultados que día a día se presentan.

Es importante resaltar que la práctica de gestión administrativa se encuentra vinculada directamente a los procesos y resultados de la institución, por ende es importante tomar en cuenta el desempeño y liderazgo del encargado del área, además del apoyo que recibe este por parte de la comunidad y personal a su cargo.

Palabras Clave: Liderazgo, Gestión Administrativa, Competencias, Planificación, Ejecución, Evaluación.

Abstract

At the beginning of the nineties the concept of administrative management acquires great importance as a factor of great determination in the educational activity, which as a reference seeks to invigorate the different processes and functioning of the institutions, therefore, this concept represents a set of theoretical processes - practical that are integrated both vertically and horizontally to meet goals set within the institutional plan of training institutions, a situation that is not alien to the Pontifical Catholic University of Peru (hereinafter PUCP), therefore seeks to make the appropriate changes that allow maintain or improve the quality of the processes within the faculty and the institution.

The present investigation intends to determine what is the influence existing between types of leadership and the management carried out by the administrative staff within the accounting faculty of the PUCP, in the city of Lima for the period 2018, during the change of management of the new dean , a situation that is directly linked to the management processes, since as a leader it is a fundamental part of the backbone of the institution, and the person in charge of responding to and solving real needs, motivating and energizing your area, therefore their actions and decision making will directly influence the activities and results that are presented every day.

It is important to highlight that the practice of administrative management is directly linked to the processes and results of the institution, therefore it is important to take into account the performance and leadership of the manager of the area, as well as the support received by the community and staff at your expense.

Keywords: Leadership, Administrative Management, Competencies, Planning, Execution, Evaluation.

TABLA DE CONTENIDOS

Resumen	ii
Abstract.....	iii
Tabla de contenidos.....	iv
Capítulo 1. Problema de la Investigación.....	1
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	1
1.2. Planteamiento del Problema	2
1.3. Objetivos de la Investigación	3
1.4. Justificación e Importancia de la Investigación.....	3
Capítulo 2. Marco Teórico.....	5
2.1. Antecedentes.....	5
2.2. Bases Teóricas	8
2.3. Definición de Términos Básicos.....	12
Capítulo 3. Aporte Científico o Socio Cultural de la Investigación.....	16
Conclusiones.....	18
Recomendaciones	19
Referencias Bibliográficas.....	21
7. Apéndices o Anexos	123
Anexo N°1: Matriz de Consistencia	123

Capítulo 1. Problema de la Investigación

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

En la actualidad, parte de los problemas que presentan las instituciones de formación educativa, están vinculados a problemas sociales y políticos dentro de su entorno, por tanto bajo esta perspectiva los directores o líderes de las diferentes instituciones o áreas dentro de una institución de formación ya sea educativa básica o de formación profesional, como las universidades o institutos, deben ser personas capacitadas, y con capacidades de realizar una adecuada gestión, en la cual deben prestar mucha atención a la gestión administrativa y a la toma de decisiones, sin dejar de tomar en cuenta que una institución de formación educativa o profesional son organizaciones sociales.

La gestión administrativa de las instituciones educativas generalmente se basa en un modelo de toma de decisiones consensuada, donde todos los estamentos intervienen para sugerir diferentes opiniones y hacen autenticar su decisión, y en su mayoría son tomados por el jefe o encargado, el cual si no está debidamente preparado y no cuenta con cualidades de liderazgo y empatía, genera una baja eficiencia y efectividad en los resultados obtenidos durante la gestión

La PUCP realiza la designación de nuevos decanos para las diferentes facultades cada tres años, siendo a mediados del 2017 la designación de los actuales decanos, los cuales ingresan con nuevos aportes e ideas para la nueva gestión, aunque no siempre ocurre que los nuevos decanos líderes cuenten con las mismas habilidades, capacidades y liderazgo que su antecesor, como se ha venido presentando en la Facultad de Ciencias Contables, la cual durante la gestión 2014 - 2017 conto con un decano con gran capacidad de liderazgo, permitiendo la participación de sus colaboradores a través de actividades en

equipo, tecnológicas, compromiso con la Facultad, buen clima laboral y toma de decisiones y respuesta de acción ante las dificultades inmediata. Situación distinta a la que demuestra el actual decano, que entre sus fortalezas demuestra altos conocimientos de auditoría, cualidad que a la vez puede ser un factor que resulta incómodo para los colaboradores de la facultad ya que entre sus políticas de trabajo está la solicitud o justificación de evidencias o pruebas, situación que ha generado una baja en la calidad de la gestión por el alto índice burocrático de la gestión, generando en los colaboradores la percepción de velar por su propio bienestar, dejando de lado la importancia a su capital humano, como se demuestra dentro de las consecuencias que presenta la gestión, como son, alto porcentaje de rotación de personal, justificado por situaciones ajenas a la gestión, inadecuado clima laboral, y deficiente gestión administrativa dentro de la facultad.

1.2. Planteamiento del Problema

Entre los principales problemas planteados tenemos:

1.2.1. Problema General

¿La Gestión de Liderazgo del Decano influye en la Gestión Administrativa de la Facultad de Ciencias Contables de la PUCP?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Existe relación entre el la Gestión del Decano y la Gestión Administrativa de la Facultad de Ciencias Contables de la PUCP?

¿Existe relación entre el Personal Administrativo y la Gestión Administrativa de la Facultad de Ciencias Contables de la PUCP?

¿Es factible y necesaria la implementación de una propuesta de mejora que permita el buen desempeño de las funciones y liderazgo del Decano y la Gestión Administrativa, dentro de la Facultad de Ciencias Contables de la PUCP?

1.3. Objetivos de la Investigación

Los objetivos de la investigación, según los problemas planteados son:

1.3.1. Objetivo General

Determinar la influencia que existe entre la Gestión de Liderazgo del Decano y la Gestión Administrativa en la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad PUCP

1.3.2. Objetivos Específicos

Determinar la influencia que existe entre el la Gestión del Decano y la Gestión Administrativa de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad PUCP.

Determinar la influencia existente entre el Personal Administrativo y la Gestión Administrativa de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad PUCP.

Determinar la factibilidad y necesidad de la implementación de una propuesta de mejora que permita el buen desempeño de las funciones y liderazgo del Decano y la Gestión Administrativa, dentro de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad PUCP.

1.4. Justificación e Importancia de la Investigación

- **Justificación**

Justificación Práctica: Dentro de esta podemos tomar en cuenta el beneficio y la importancia para la Facultad de Ciencias Contables de la PUCP para el periodo 2019, las

cuales permitirán demostrar y explicar las posibles causas y consecuencias que generan el incumplimiento de las funciones y la gestión administrativa de los colaboradores de la facultad, la cual se encuentra bajo la modalidad de liderazgo directivo y burocrático.

Justificación científica: Esta investigación tiene como finalidad establecer la relación entre el liderazgo del Decano de la Facultad de Ciencias Contables y la gestión administrativa de la PUCP, que se presenta en la actual gestión que se viene desarrollando, cuyos resultados servirán para fortalecer a las diferentes facultades dentro de la universidad, permitiendo una gestión administrativa participativa, compartida y de trascendencia, que cuente con un liderazgo apropiado en la gestión del decano.

Justificación teórica: Esta investigación busca determinar si existe relación entre el liderazgo del decano y la gestión administrativa dentro de la facultad, que busca obtener buenos resultados a través de la mejora del desempeño tanto laboral, como profesional de los colaboradores, la planificación y ejecución de las diferentes propuestas innovadoras de gestión, para generar un impacto positivo dentro de la comunidad universitaria.

- **Importancia:**

Este trabajo busca aportar y establecer un conjunto de ideas, conocimientos y aportes que mejoren la gestión del liderazgo transformacional y la gestión administrativa del decano decano de la Facultad de Contabilidad de la PUCP, tanto en los aspectos institucionales, pedagógicos y administrativos, ya que autores, como Goleman, J. Avilés, R. Navarro, Salazar, refieren que el éxito de una institución dependen mucho de la gestión de los gerentes o líderes.

Capítulo 2. Marco Teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Manrique (2011) en su tesis titulada: "**El liderazgo del director como factor determinante de la funcionalidad administrativa de la escuela Alfa y Omega de la Libertad en su Nivel Primario- Guatemala**", cuya investigación busca definir la relación que existe entre liderazgo y gestión administrativa de una escuela, para la cual utilizo un modelo de investigación no experimental, transaccional de corte descriptivo, La muestra poblacional fue 430 alumnos de 5° y 6° de primaria; con una metodología social humanista, participativa, flexible e inductiva, con un enfoque constructivista, donde se considera la opinión de los participantes como una prioridad. Cuyos resultados concluyen que para los estudiantes el liderazgo del Director es determinante para la una buena gestión administrativa de la escuela "Alfa y Omega", siendo este un factor considerado entre los más importantes, la confianza que el Director puede ofrecerles, a través de la escucha y apoyo en la solución de los problemas personales que se presentan en esta edad escolar, desarrollando un papel de consejero y orientador, generando en estos estudiantes un concepto positivo del Director. (Manrique F., 2011)

Castillo (2006) en su tesis: "**Liderazgo administrativo. Reto para el director de escuela del siglo XXI**"; para obtener el doctorado, tenía la meta de interpretar los principios y estimulaciones que motivan a un director a ser en un líder directivo; la investigación se desarrolló bajo un enfoque descriptivo, de diseño no es experimental, para el cual aplico como instrumento una encuesta valorada en escala de Likert, cuyos resultados concluyen que el liderazgo administrativo es un gran reto que enfrentan los directores en las escuelas de la sociedad puertorriqueña en el siglo XXI, para lo cual debe

contar con destrezas, conocimientos y atributos que permitan mejorar la organización además de cualidades como dirección, manejo de recursos conocimiento de procesos y procedimientos administrativos. Para la investigadora, esta gestión es única, que tiene la obligación de ser parte de la transformación del sistema educativo, concibiendo una organización dinámica y ágil, la cual obtenga resultados pertinentes según los estándares de calidad planteados por la institución. (Castillo A., 2006)

Pilataxi, CC (2015), en su tesis "**Control interno y gestión del talento humano en la unidad educativa bilingüe" CEBI "De La ciudad de Ambato"**", cuyo objetivo es analizar el control interno y la gestión del talento humano en la organización administrativa de un colegio, en la que descansa un complicado esquema de formalidad en sus relaciones, las que vinculan las áreas de gestión, que interactúan con todos los niveles en la institución educativa, pero que a la vez presentan una organización administrativa inadecuada, la cual que genera la falta de cumplimiento de metas y objetivos de la institución que generan una inadecuada gestión del talento humano, sobre todo para la rotación de trabajadores, que ocasiona el incumplimiento de funciones, más aun esto se denotaba por la ausencia de un proceso para auditar el control interno y administrar el talento humano. La investigación fue desarrollada bajo un enfoque descriptivo correlacional, exploratorio y explicativo, no experimental, cuyos resultados determinaron que la gestión del talento humano y el control interno tiene influencia significativa dentro de la organización administrativa. (Pilataxi C. C., 2015)

2.1.2. Nacionales

Solórzano, D. (2017), en su Tesis: "**Liderazgo del Director y la Gestión Administrativa en la Institución Educativa**", en cuya investigación señala que la función del director como cabeza de la institución conlleva una gran responsabilidad, ya que debe ser un líder

que estimule y promueva la participación activa de los colaboradores, ya que esto permitirá la innovación dentro de la comunidad escolar. Dentro de los objetivos de la investigación buscó determinar la relación existente entre liderazgo que ejerce el director y la gestión administrativa del colegio José Antonio Encinas perteneciente a la UGEL 06, mediante un enfoque correlacional descriptivo, dentro de un marco poblacional pequeño, y a través de una encuesta cerrada aplicada a los docentes de la institución, siendo los resultados y conclusiones, que existe una relación significativa entre las variables, caso similar a los resultados obtenidos para las contrastaciones de hipótesis alternas que incluyen las dimensiones Organización, Trabajo en Equipo y participación comunitaria, en relación a la gestión Administrativa.(Solórzano D., 2017)

Sorados, M. (2010), en su tesis: "**Influencia del liderazgo en la calidad de la Gestión Educativa**", afirma que la calidad en gestión de un centro educativo es la suma de varios factores, como el rendimiento de los estudiantes, el aporte del docente, cumplimiento del plan curricular, participación de los padres, asignación adecuada de los recursos, entre otros; que a menudo son dependientes de la calidad de liderazgo de jefes de estas, por lo que su objetivo fue determinar si existe relación entre estas dos variables, cuyos resultados permitirán otorgar la debida importancia y cuyos resultados determinaron que existió una probabilidad muy alta de que el liderazgo de los jefes está relacionado directamente con la calidad de gestión de los colegios de la UGEL 03 de Lima, durante los períodos marzo – mayo del 2009, siendo la dimensión de gestión pedagógica la que más influye en la calidad educativa. (Sorados M., 2010)

Huapaya P. (2016) en su tesis: "**EL Control Interno de la Gestión Administrativa de las Instituciones Educativas Privadas de Educación Básica Regular en el Distrito de Lince, 2016**", cuyo objetivo principal consistió en determinar la influencia al

implementar un plan de control interno que permita la optimización de la gestión administrativa en los colegios privados de EBR del distrito de Lince, cuya investigación se realizó bajo un enfoque descriptivo correlacional, utilizando como instrumento un test de preguntas aplicadas a los diferentes colaboradores administrativos, docentes y de apoyo de las diferentes instituciones educativas del sector investigado, cuyos resultados, luego de ser analizados y contrastados mediante pruebas de hipótesis demostraron que existe una relación significativa entre ambas variables de estudio, por tanto estos resultados hacen necesaria la puesta en marcha de un adecuado control de gestión interna administrativa en los colegios privados de EBR, las cuales optimizarán y permitirán brindar una mejor calidad de servicio, que beneficie a la comunidad. (Huapaya P., 2017)

2.2. Bases Teóricas

Rodríguez (2002) define al liderazgo como un valor adicional de un Director, ya que dirigir bien o no es una consecuencia del tipo de liderazgo ejercido, es decir, se puede ser un líder bueno y director malo; o ser un director bueno y un líder malo. Como consecuencia, cuando la dirección y liderazgo son clasificados, resultan ser inconsistentes. (Rodríguez M., 2002, pág. 71) por tanto, el liderazgo es un don muy importante en las personas que ocupan grandes cargos y no se pueden separar entre sí, por el contrario, estas deben fusionarse en la persona.

Messick (2006) indica en su investigación que la gestión de liderazgo es, en esencia, aprovechar al máximo un don con el que ya se cuenta o se puede tener, es llegar más allá, mantener una resolución más completa y creativa con la institución y con el equipo. Es involucrar, hacer, participar, encontrar la satisfacción de los participantes, innovar y mejorar de forma continua (Messick D., 2006, pág. 55). Entonces, el líder pretende siempre lo mejor, que incluye beneficio para todos, utilizando los recursos con los que

cuenta, aprovechándolo al máximo, en el tiempo justo; puesto que la organización del colegio lleva a cabo el plan de gestión según lo propuesto por el director.

El liderazgo del director es definido por otros autores también como la acción que influencia a las personas a comprometerse voluntariamente a lograr los objetivos de un grupo, entendiéndose a este como un sector de la organización, etc. Un líder bueno es un profesional competitivo que usa sus cualidades con el fin de lograr que la institución, en este caso educativa, mejore periódicamente mediante cambios visibles.

García L., citado por Sorados M., (2010), cree posible resaltar la presencia de organizaciones que carecen de un sistema de gestión o dirección bueno, lo que se interpreta, como la carencia de un líder con características de eficacia y eficiencia. Por tanto se puede asumir que desde este enfoque, el líder además de planear, dirigir y calificar las actividades dentro de un colegio, tiene el rol principal de influir en otros, para lograr los objetivos establecidos por la institución, por tanto debe ser tener dones de motivador, y confiar en sí mismo, para adquirir y usar a través de otras personas el poder para lograr cosas, por tanto es importante recalcar que el tipo de liderazgo del director es muy importante en la gestión educativa.

Para Salazar (2006), las principales características de liderazgo de un director son: aptitud para discutir, este no debe usar la expresión: "No tengo calificativos para describirlo", sino siempre debe contar con las afirmaciones correctas, describir y definir de forma correcta sus pensamientos, lo que desea, lo que cree que es correcto. Por tanto un líder no debe permitirse ser cautivo de la molestia, el amor o el temor, debe controlar sus emociones, exaltar solo cuando sea necesario y no, y con capacidad de dar la importancia que merece cada cosa, poner las cosas en orden, por tanto debe contar con una alta capacidad emocional. (Salazar M., 2006)

Si el líder se siente inseguro, este no cuenta con características validas de liderazgo, puesto que el este lleva involucrados seguridad y confianza. Por tanto, si un director no confía en ello, entonces tiene un problema serio respecto a su autoestima que debe resolver antes de asumir el rol de líder, lo cual no es tan difícil. Para dirigir con eficacia ante todo, debe tener confianza y seguridad en uno mismo y en lo que profesa.

Un director, aunque tiene un alto cargo, debe ser humilde como cualquier otro trabajador, ser sincero y una buena persona, ya que esto lo convertirá en un líder indiscutible, aunque esto cuesta demasiado y es necesario desarrollar una formación de su personalidad, algo que no todos los directores hacen.

La imagen de un director hará que los colaboradores tengan concepto definido de este, por tanto, la imagen debe cuidarse y trabajarse, para garantizar su dignidad sin la necesidad de en comportamientos autocráticas o arrogantes en los que al utilizar la posición, considera que es capaz de hacer y controlar todo, lo cual generará una mala imagen del director y, por tanto un rechazo de parte de los colaboradores a su cargo. (Salazar M., 2006, pág. 89)

Por tanto al analizar todas estas características, podemos concluir que el liderazgo del director debe formarse a partir de su lado humano, porque su comportamiento determinará con precisión su gestión.

La importancia del liderazgo en una institución educativa depende principalmente del director, su influencia y motivación para explotar las capacidades de los colaboradores, además del entorno educativo, lo que le permitirá lograr resultados sobresalientes.

El trabajo en equipo forma parte de las dimensiones del liderazgo del jefe o director, como lo afirma Lorenzo (2004) que indica trabajar en equipo, es necesario movilizar los

recursos internos y externos, de conocimientos, aptitudes y habilidades, que permitan al sujeto adaptarse y comunicarse con otros ante un acontecimiento o contexto específico a rol " (Lorenzo M., 2004).

De hecho, hablar de trabajo en equipo, implica que poner en ejecución los conocimientos, aptitudes y habilidades de los colaboradores que deben trabajar juntos para lograr los objetivos o metas deseados.

La competencia del trabajo en equipo, no es suficiente solo con el conocimiento del grupo, ya que tiene muchas más intervenciones, por tanto requiere una transferencia, cómo toda competencia, que es muy importante para movilizar todos los conocimientos logrados con el tiempo, para poder poner en práctica. (Castillo A., 2006).

Por tanto, no basta con saber que para realizar un buen trabajo en equipo es necesario dialogar con sus colegas, o cooperar, es necesario saber hacer y saber cómo ser; sino que es participar de forma activa el trabajo. Para hablar de trabajo en equipo, es necesario resaltar los indicadores siguientes:

- Responsabilidad
- Confianza.
- Reconocimiento.
- Organización
- Participación

2.3. Definición de Términos Básicos

- **Liderazgo**

Se define como la acción que influencia a las personas a comprometerse voluntariamente a lograr los objetivos de un grupo, entendiéndose a este como un sector de la organización, etc. Según Rodríguez (2002) es el valor agregado que debe tener el director, ya que el resultado de la dirección depende del nivel de liderazgo que ejerce. Este puede ser un buen líder y un mal Director; o viceversa, lo cual crea una inconsistencia cuando las actividades se definen en actividades de gestión y/o de liderazgo. (Rodríguez M., 2002, pág. 34)

El director puede ser líder ante cualquier panorama en el que se desarrolle, es decir, puede tomar decisiones correctas, puesto que si bien puede manejarse correctamente, es muy importante ser un buen líder para mantener una buena gestión.

- **Gestión Administrativa.**

Según Ivancevich (2006) esta se constituye como el segundo eje del sistema de la gestión de cada colegio. Esta implica los procesos institucionales de inclusión, uso, mantenimiento, distribución, y desarrollo de los recursos con los que cuenta la institución y los desarrollados en función a los procesos administrativos. (Ivancevich J., 2006, pág. 76).

La gestión administrativa se define entonces como la misión de apoyo, o soporte que incluye el diseño, planificación, flexibilización, operacionalización de las bases organizativas y normativas, además presupuestos e inversiones requeridas, con la

finalidad de responder a los objetivos del Proyecto de la institución educativa, y de los cambios externos e internos de la organización.

Asimismo Guerrero (2007) refiere que la gestión administrativa es un grupo de acciones intencionales, a través de ellas el líder gestiona sus acciones mediante el cumplimiento de las etapas del proceso administrativo: planificar, organizar, coordinar, dirigir y llevar un control de la institución en sus distintas áreas de gestión. (Guerrero G., 2007, pág. 79)

Las principales características de la Gestión Administrativa, son la especificidad, universalidad, unidad jerárquica, unidad temporal, valor instrumental, amplitud de interdisciplinariedad, ejercicio, y la flexibilidad. (Ivancevich J., 2006, pág. 106). La importancia, de esta gestión en una organización es un factor que influye en el éxito de su gestión.

- **La planificación**

Avilés la define como "La función administrativa básica en la administración. No obstante, un signo de nuestra cultura organizacional en el campo de la educación es el rechazo o la negación a planificar el trabajo" (Avilés R., 2001, pág. 62). Mientras que Malpartida, la define como el primer paso, dentro del proceso de administración mediante el cual se determina un problema, se estudian las enseñanzas y experiencias anteriores y se describen los planes y programas; y que entre sus principales características están el lograr los objetivos a través de estas experiencias, utilizando los medios apropiados para lograrlos. (Malpartida J., 2007, pág. 45)

Por tanto podemos definir a la planificación administrativa como una forma o método que permite planificar acciones, resolver problemas y lograr los objetivos que planteados por

una determinada institución, donde sus principales indicadores son la organización y el trabajo en equipo.

- **La ejecución**

Es considerada como una dimensión de la gestión administrativa, que indica que la ejecución, desde los inicios, va conforme a lo que se ha planeado. Lo cual conlleva el desarrollo de la gestión, y facilita la inclusión y coordinación de acciones realizadas por maestros, estudiantes y demás participantes; además del uso de recursos para el desarrollo de los procesos, planes y/o proyectos. Implica también la repartición del trabajo y los cargos mediante una jerarquía de autoridad, responsabilidad y un planteamiento de las relaciones entre los participantes y el entorno. (Navarro M., 2002, pág. 49)

Por tanto podemos afirmar que la ejecución es el proceso que convierte de forma dinámica una acción planificada, desarrollada y organizada en realidad; y que está relacionada de forma exclusiva con las personas, es decir que es un proceso que permite realizar una operación o actividad, en base a un plan o programa de actividades desarrolladas en orden.

- **La evaluación**

La evaluación es un proceso que valora y analiza el resultado de una o más acciones, esta permite identificar los problemas para comprenderlos dentro de su contexto; puede ser participativo, constructivo y consensual, además permite captar los problemas y aspectos positivos cuantitativa y cualitativamente. (p.34)

Navarro (2002) refiere que es un conjunto de acciones que se programan con el fin de recopilar información en la cual docentes y estudiantes analizan y toman decisiones con el fin de mejorar sus estrategias de enseñanza y aprendizaje, esto les permite incluir las

correcciones necesarias en el proceso" (Navarro M., 2002, pág. 65). Por tanto, la evaluación es un proceso de forma sistemática de recolección de datos, incluido en el sistema general de acción, que ayuda a obtener información válida y confiable para formular juicios de valor sobre una circunstancia o situación".

Capítulo 3. Aporte Científico o Socio Cultural de la Investigación

La investigación nos ha permitido determinar que el liderazgo es un don o valor agregado de las personas, siendo en el caso de instituciones de formación ya sea educativa o profesional, este debe ser presentado mayormente por los directores y decanos de las instituciones educativas, siendo la actitud y condición de líder que este tiene, la que permitirá que sus colaboradores se sientan motivados y con la confianza suficiente para lograr buenos resultados en la gestión administrativa de la institución.

Rodríguez (2002) también considera al liderazgo como un don que según su nivel permite al director dirigir bien o mal y que esta cualidad sumada a una persona que ocupa un alto, en esta investigación se ha podido corroborar al hacer un análisis de la gestión anterior y actual del decano en la facultad de contabilidad de la PUCP, que existe una diferencia entre un líder motivador y colaborador, como lo hizo el decano de la gestión anterior que al brindar la confianza a su personal a cargo, lograba buenos resultados en su gestión administrativa, mientras que el actual rector que si bien es un excelente profesional carece de las cualidades necesarias de liderazgo que permitan a su personal actual sentirse con la confianza suficiente de realiza una buena gestión administrativa, teniendo una principal barrera en el método de trabajo que se ha establecido, como consecuencia de la sensación de desconfianza que sienten los colaboradores al tener un director líder, que busca controlar todo, en base a pruebas, y no genera esa confianza sino, por el contrario demuestra la carencia de un buen sistema de gestión o dirección que no denote la ausencia de eficiencia y eficacia, factores importantes de que debe tener un líder según García L., citado por Sorados (2010).

Si bien para Salazar (2006) un líder debe contar con capacidades de discusión y control, este no debe ser autoritario sino más bien debe saber delegar y brindar la confianza y

seguridad apropiada a sus colaboradores, a través del uso de palabras adecuadas, de la transmisión clara de sus ideas y deseos, de lo que espera de ellos, pero también debe ser una persona que forme y motive a los que están a su cargo a desarrollarse, crecer, proponer ideas y trabajar en equipo, además de demostrar a sus colaboradores que tiene la confianza suficiente en ellos y en el cumplimiento de las tareas que estos realizan, como lo venía desarrollando la gestión del decano anterior, la cual debió continuar por una misma línea como ejemplo para el actual decanato, que al aplicar nuevas ideas y formas de trabajo de una forma tan directa, solo han tenido como consecuencia que esta no sea aceptable y que demuestra una falta de planificación e inadecuada gestión de ejecución y evaluación o control de los resultados obtenidos.

Conclusiones

- Se ha demostrado en el análisis de la investigación que existe una relación directa entre una buena gestión de liderazgo de un director o decano y los resultados que se obtienen durante la gestión administrativa, puesto que si el director no cuenta con las suficientes cualidades de liderazgo, la percepción de los colaboradores generará un ambiente diferente y muchas veces negativo que desmotivara la buena gestión y realización de las funciones que realizan.
- Una buena y adecuada gestión administrativa de una institución educativa o de formación profesional, como la que brindan las universidades depende mucho de las gestión que desempeñe el director o decano, ya que si este muestra un adecuado uso de los recursos con los que cuenta y brinda la confianza necesaria a sus colaboradores, permitirá que las instituciones crezcan y obtenga mejores resultados.
- La adecuada gestión del personal administrativo influye directamente en los resultados que se obtienen durante una gestión, ya que dependen mucho de la motivación, confianza y ganas de colaborar que sientan estos de parte de sus jefes y/o líderes, ya que estos serán un factor importante para un buen trabajo en equipo y la obtención de buenos resultados.
- Se ha observado que es necesario que los directores o decanos que estén a cargo de una institución educativa y/o formativa, sean personas que además de contar con la preparación profesional necesaria, cuenten con cualidades de liderazgo, ya que estas están vinculadas entre sí para la obtención de buenos resultados dentro de la gestión administrativa de las instituciones.

Recomendaciones

- Si bien existe una relación directa entre la gestión de liderazgo y la gestión administrativa de una institución, es recomendable también que el nuevo director o decano, tenga cualidades de liderazgo y que cuente entre sus colaboradores con personas de confianza que puedan expresar y transmitir las ideas y metas que este se plantea, puesto que muchas veces la aceptación de liderazgo de un jefe o director depende mucho también de la primera impresión que causa y de la empatía, como vínculo entre el líder y su personal.
- Es importante recomendar que los candidatos a asumir un cargo de dirección dentro de una institución educativa o de formación profesional sean partícipes de charlas motivacionales y de formación de liderazgo, ya que este concepto es un factor importante para la consecución de resultados positivos dentro de una determinada gestión, ya que no solo es necesario ser un profesional académicamente preparado y con buenas ideas, puesto que si no cuentan con cualidades de liderazgo, sus ideas y metas no llegarán de forma correcta a los colaboradores y por ende las metas establecidas no se lograrán correctamente.
- Es importante también recomendar que dentro de una determinada institución o área de esta se prepare al personal adecuadamente y se le concientice sobre factores como liderazgo y las diferentes clases de líderes existentes, además de temas como empatía personal, ya que estos temas son un factor importante dentro de una correcta gestión administrativa, además es importante que estos cuenten con representantes que puedan transmitir las ideas o pensamientos e inquietudes del área a sus jefes, situación que puede permitir un mejor ambiente laboral.
- Es importante también sugerir a las instituciones educativas o de formación profesional, como las universidades o institutos, que cuenten con parámetros de

selección de jefes o líderes, los cuales sean adecuadamente seleccionados, no solo por sus cualidades formativas, sino también por sus cualidades de liderazgo y empatía que transmiten.

Referencias Bibliográficas

- Avilés R. (2001). *Hacia la Construcción de la Conceptualización de la Gestión*.
- Castillo A. (2006). *LIDERAZGO ADMINISTRATIVO: RETO PARA EL DIRECTOR DE ESCUELAS DEL SIGLO XXI*. Recuperado el 27 de Enero de 2019, de <http://www.educando.edu.do>:
http://www.educando.edu.do/files/7813/3675/7766/El_liderazgo_en_la_administracin_educativa.pdf
- Guerrero G. (2007). *Proyecto Educativo Institucional*. CIDE.
- Huapaya P. (2017). *EL Control Interno de la Gestión Administrativa de las Instituciones Educativas Privadas de Educación Básica Regular en el Distrito de Lince, 2016*. Lima, Perú: UNSMP. Obtenido de http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/3174/3/huapaya_fjj.pdf
- Ivancevich J. (2006). *Gestión, Calidad y Competitividad*. Madrid: Editorial IRWIN.
- Lorenzo M. (2004). La Función del Liderazgo de la Dirección Escolar: Una Competencia Transversal. *Enseñanza* 22, 195.
- Malpartida J. (2007). *Supervisión Educativa, Dos Modelos de Pugna, Folleto elaborado como material de apoyo del modulo de Gestión Administrativa del Programa de Capacitación de Directores PLANGED*. ED. MED.
- Manrique F. (2011). *El liderazgo del director como factor determinante de la funcionalidad administrativa de la escuela Alfa y Omega de la Libertad en su Nivel Primario- Guatemala*. México: Tesis Doctoral Universitaria Panamericana.

Messick D. (2006). *Liderazgo Etico y Psicología de la Toma de Decisiones*. México: Editorial Sloan.

Navarro M. (2002). *La Gestión Escolar, Conceptualización y Revisión Crítica del Estado de la Literatura*. Durango - México: Universidad Pedagógica de Durango.

Pilataxi C. C. (2015). *Control interno y gestión del talento humano en la unidad educativa bilingüe " Cebi "De La ciudad de Ambato .* Ambato - Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.

Rodriguez M. (2002). *Función Directiva Escolar - Guía de Autoperfeccionamiento*. México: Ediciones Castillo.

Salazar M. (2006). El Liderazgo Transformacional, ¿Modelo Para las Organizaciones Educativas que Aprenden? *UNI - Revista*, 1(3), 4.

Solórzano D. (2017). *Tesis: Liderazgo del Director y la Gestión Administrativa en la Institución Educativa*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8320/Solorzano_CD.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR0a20e9xGBsytsvPy9oG0B7rDUlrXrwYgyBRgqT6GPEGiqGh10BSC9iRQU

Sorados M. (2010). *Influencia de la Gestión de Liderazgo en Calidad de Gestión Educativa*. Lima: UNMSM. Obtenido de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2388>

7. Apéndices o Anexos

Anexo N°1: Matriz de Consistencia

La influencia del Liderazgo en la Gestión Administrativa de la Facultad de Ciencias Contables en la Universidad PUCP		
Problema	Objetivos	Indicadores
<p>General:</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre la Gestión de Liderazgo del Decano y la Gestión Administrativa de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad PUCP?</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la relación existente entre la Gestión de Liderazgo del Decano y la Gestión Administrativa de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad PUCP</p>	<p>Gestión de Liderazgo</p> <p>Gestión Administrativa</p>
<p>Específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre el la Gestión del Decano y la Gestión Administrativa de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad PUCP?</p>	<p>Específicos:</p> <p>Determinar la relación existente entre el la Gestión del Decano y la Gestión Administrativa de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad PUCP.</p>	<p>Competencias</p> <p>Planificación</p>
<p>¿Cuál es la relación existente entre el Personal Administrativo y la Gestión Administrativa de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad PUCP?</p>	<p>Determinar la relación existente entre el Personal Administrativo y la Gestión Administrativa de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad PUCP.</p>	<p>Ejecución</p>
<p>¿Es factible y necesaria la implementación de una propuesta de mejora que permita el buen desempeño de las funciones y liderazgo del Decano y la Gestión Administrativa, dentro de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad PUCP?</p>	<p>Determinar la factibilidad y necesidad de la implementación de una propuesta de mejora que permita el buen desempeño de las funciones y liderazgo del Decano y la Gestión Administrativa, dentro de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad PUCP</p>	<p>Evaluación</p>

Actividades	Jun.	Jul.	Ago.	Set.	Oct.	Nov.	Dic.	En.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Producto/ Resultado
1. Problema de la investigación													
1.1 Descripción de la realidad problemática							X						
1.2 Planteamiento del problema								X					
Problema general								X					
Problemas específicos													
1.3 Objetivos de la investigación								X					
Objetivo general								X					
Objetivos específicos													
1.4 Justificación e importancia de la investigación								X					
2. Marco teórico													
2.1 Antecedentes								X					
Internacionales								X					
Nacionales													
2.2 Bases teóricas								X					
2.3 Definición de términos								X					
3. Conclusiones								X					
4. Recomendaciones								X					
5. Aporte científico o socio cultural del investigador								X					

Partida presupuestal*	Código de la actividad en que se requiere	Cantidad	Costo unitario (en soles)	Costo total (en soles)
Recursos humanos				
Bienes y servicios				
Útiles de escritorio				
Mobiliario y equipos				
Pasajes y viáticos				
Materiales de consulta (libros, revistas, boletines, etc.)				
Servicios a terceros				
Otros				
Total				NA