



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

**LIDERAZGO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL BANCO
MIBANCO, AGENCIA HUARAL, 2021.**

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

PRESENTADO POR LA BACHILLER:

GIANELLY LISETH LIÑAN PÉREZ

ASESOR:

DR. SANTIAGO E. RAMOS Y YOVERA


Dr. Santiago E. Ramos y Yovera
DNU: 395

Huacho – Perú

2022

MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR

Dr. Luis Alberto Baldeos Ardian

Presidente

Dr. Felix Gil Caro Soto

Secretario

Dr. Abrahan Cesar Neri Ayala

Vocal



Dr. Santiago E. Ramos y Yovera

DNU: 395

Dr. Santiago E. Ramos y Yovera

Asesor

Título:

**LIDERAZGO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL BANCO
MIBANCO, AGENCIA HUARAL, 2021**

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de tesis a mi madre, que gracias a ella y sus consejos he podido salir adelante y vencer aquellos obstáculos que se me han presentado; y a mi padre también que aunque no esté conmigo, porque Dios lo tiene en su gloria; le agradezco mucho ya que uno de sus anhelos era que yo sea una profesional y que siga creciendo en todo aspecto, y sea una persona de bien.

Se que él donde sea que este, estaría orgullo de mí.

Muchas gracias.

AGRADECIMIENTO

Agradezco una vez más a mis padres que por sus consejos y sus reprimendas cuando los necesitaba, me sirvieron mucho para no cometer errores y seguir mi camino, hasta poder culminar mis estudios superiores.

También agradezco a mis profesores que no solo me inculcaron conocimiento respecto a mi carrera profesional, sino también me inculcaron valores éticos.

ÍNDICE GENERAL

TÍTULO	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE GENERAL	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	01
1.2. Formulación del Problema	03
1.2.1. Problema General	03
1.2.2. Problemas Específicos	03
1.3. Objetivos de la Investigación	03
1.3.1. Objetivo General	03
1.3.2. Objetivos Específicos	04
1.4. Justificación de la investigación	04
1.5. Delimitación del estudio	04
1.6. Viabilidad del estudio	05

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación	06
2.1.1. Investigaciones internacionales	06
2.1.2. Investigaciones nacionales	07
2.2. Bases Teóricas	09
2.3. Definiciones de términos básicos	28
2.4. Hipótesis de investigación	29
2.4.1. Hipótesis General	29

2.4.2. Hipótesis Específicas	29
2.5. Operacionalización de las variables	30

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico	32
3.2. Población y muestra	32
3.2.1. Población	32
3.2.2. Muestra	32
3.3. Técnicas de recolección de datos	33
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información	33

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados	34
4.2. Contrastación de hipótesis	44

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados	48
------------------------------	----

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones	52
6.2. Recomendaciones	53

REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas	54
7.2. Fuentes electrónicas	55

ANEXOS	57
---------------	-----------

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Resultados de las frecuencias absolutas y relativas según los indicadores del liderazgo autocrático	34
Tabla 2.	Resultados de las frecuencias absolutas y relativas según los indicadores del liderazgo democrático	36
Tabla 3.	Resultados de las frecuencias absolutas y relativas según los indicadores del liderazgo permisivo	37
Tabla 4.	Resultados de las frecuencias absolutas y relativas según los indicadores de la planificación	39
Tabla 5.	Resultados de las frecuencias absolutas y relativas según los indicadores de la organización	40
Tabla 6.	Resultados de las frecuencias absolutas y relativas según los indicadores de la dirección	41
Tabla 7.	Resultados de las frecuencias absolutas y relativas según los indicadores del control	42
Tabla 8.	Pruebas de normalidad	43
Tabla 9.	Correlación de Pearson entre el liderazgo y gestión administrativa	44
Tabla 10.	Correlación de Pearson entre el liderazgo autocrático y gestión administrativa	45
Tabla 11.	Correlación de Pearson entre el liderazgo democrático y gestión administrativa	46
Tabla 12.	Correlación de Pearson entre el liderazgo permisivo y gestión administrativa	47

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Liderazgo autocrático	34
Figura 2.	Liderazgo democrático	36
Figura 3.	Liderazgo permisivo	38
Figura 4.	Planificación	39
Figura 5.	Organización	40
Figura 6.	Dirección	41
Figura 7.	Control	42

RESUMEN

Objetivo: Determinar de qué manera el liderazgo se relaciona con la gestión administrativa en el Banco Mibanco, agencia Huaral, 2021. Métodos: La presente investigación es de tipo aplicada, nivel es correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. La población es de 23 trabajadores. La confiabilidad del instrumento se realizó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach (0,897) y (0,922). Resultados: Respecto al liderazgo, en referencia a si considera que su jefe muestra seguridad en todo momento el 26.1% respondió que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo; en referencia a si considera que su superior es justo y legal el 34.8% respondió que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo; en referencia a si considera que a su jefe carece de firmeza en sus convicciones el 26.1% respondió que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. Respecto a la gestión administrativa, en referencia a si considera que el personal está alineado con la misión y visión del banco el 39.1% respondió que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo; en referencia a si considera que la dirección es acertada en sus decisiones al momento ejecutar los planes y lograr los objetivos propuestos por el banco el 26.1% respondió que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo; en referencia a si considera que adecuado el monitoreo de desempeño que realiza el banco el 34.8% respondió que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. Conclusión: El liderazgo se relaciona significativamente con la gestión administrativa en el Banco Mibanco, agencia Huaral, 202; según el valor de significancia asociada a la Prueba es de 0.00 podemos afirmar que la relación es directa y el coeficiente de Pearson alcanza un valor de 0.822 representado un grado positivo alto.

Palabras clave: Liderazgo y Gestión administrativa.

ABSTRACT

Objective: To determine how leadership is related to administrative management at Banco Mibanco, Huaral agency, 2021. Methods: This research is of an applied type, level is correlational, non-experimental design, quantitative approach. The population is 23 workers. The reliability of the instrument was performed using Cronbach's Alpha coefficient (0.897) and (0.922). Results: Regarding leadership, in reference to whether they consider that their boss shows security at all times, 26.1% responded that they totally disagree and disagree; In reference to whether they consider that their superior is fair and legal, 34.8% responded that they totally disagree and disagree; In reference to whether they consider that their boss lacks firmness in his convictions, 26.1% answered that they totally disagree and disagree. Regarding administrative management, in reference to whether they consider that the staff is aligned with the mission and vision of the bank, 39.1% responded that they totally disagree and disagree; In reference to whether they consider that the management is correct in its decisions when executing the plans and achieving the objectives proposed by the bank, 26.1% responded that they totally disagree and disagree; In reference to whether they consider the performance monitoring carried out by the bank to be adequate, 34.8% responded that they totally disagree and disagree. Conclusion: Leadership is significantly related to administrative management at Banco Mibanco, Huaral agency, 202; According to the significance value associated with the Test is 0.00, we can affirm that the relationship is direct and the Pearson coefficient reaches a value of 0.822, representing a high positive degree.

Keywords: Leadership and administrative management.

INTRODUCCIÓN

Toda empresa tanto en tiempos remotos como actuales se encuentran conformada por individuos que crean distintas conductas y aquellas influyen en el clima. Un liderato o liderazgo positivo es aquel que considera las peculiaridades de las circunstancias que se experimentan, que persuade a sus trabajadores con el fin de lograr propósitos y finalidades frecuentes creando responsabilidad y complacencia en cada uno por medio de la motivación. En este sentido, la gestión administrativa posee cuatro elementos principales (planear, organizar, dirigir y controlar) que son terminantes y esenciales en el logro de los propósitos planeados; mediante el manejo adecuado del recurso humano cuyo rol esencial desempeña el liderazgo como apoyo primordial y esencial para que toda compañía logre la estabilidad, se despliegue, progrese y halle el triunfo que requiere para conservar su coordinación con el paso del periodo.

El Banco Mibanco empezó transacciones en Lima en 1998, sobre el asiento de la vivencia de Acción Comunitaria del Perú (ACP), una sociedad urbana sin finalidades de logro con 43 años maniobrando en la zona de la micro y pequeña compañía. En el año 2006, el Banco Interamericano de Desarrollo identifica a Mibanco con la Recompensa a la Perfección en Microfinanzas y en el 2008 obtiene el Effie de Plata por la operación "Créditos Aptos". La entidad financiera está comprometida con su incorporación bancaria y adelanto, contribuyendo juntos al desarrollo del país.

Es por ello que tiene como objetivo general determinar de qué manera el liderazgo se relaciona con la gestión administrativa en el Banco Mibanco, agencia Huaral, 2021.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El avance de una compañía pende de varios componentes, es significativo contar con una coordinación funcionaria efectiva en su elección de determinaciones. Considerando este aspecto a nivel internacional en una investigación realizada en Ecuador en las entidades financieras, Ortiz (2014) obtuvo como resultado que diferentes elementos han afectado a su gestión administrativa lo cual hace indispensable que se establezcan sus equivocaciones y se orienten sus capacidades y el objetivo estable de asociar bríos por olvidar lo que están realizando mal para dirigirse por nuevos rumbos en el contexto de las fundaciones bancarias. Por otro lado, Guerrero Añazco, Valdivieso y Sánchez (2018) manifiestan que el liderazgo es un punto clave que deben contar los trabajadores y para conseguir que los integrantes de una compañía posean esas peculiaridades, aquellos tienen que desplegarse en un ambiente que incite la comodidad entusiasta y psíquica lo cual desliga un grado elevado de complacencia profesional que es traducida en beneficio general para la compañía.

A nivel de escala nacional es visto y considerado a la gestión administrativa como la variable más perceptible de las organizaciones, Polo (2020) indica que cada vez crecidamente las compañías anhelan saber la forma de mejorar la efectividad de una empresa y apoyen a elegir determinaciones con la finalidad de incrementar la producción, pero muestra que el manipular la gestión administrativa penderá del individuo que gobierna. Peña (2020) mostró que hoy en día las investigaciones de liderazgo no solamente buscan guiar la complacencia del trabajador, además crear importe financiero al emprendimiento, considerando la producción, facturación y alternancia de los trabajadores, como indicativos.

Toda organización, llámese empresa se encuentra conformada por individuos que crean distintas conductas y aquellas influyen decisiva en el clima laboral. Un liderato positivo es aquel que consideralas peculiaridades de las circunstancias que se experimentan, que persuade a sus trabajadores con el fin de lograr propósitos y finalidades frecuentes creando responsabilidad y complacencia en cada uno por medio de la motivación. En este sentido, la gestión administrativa posee cuatro elementos principales (planear, organizar, dirigir y controlar) que son terminantes en el lucro de los propósitos planeados; mediante el manejo adecuado del recurso humano cuyo rol esencial desempeña el liderazgo como apoyo primordial y esencial para que toda compañía logre la estabilidad, se despliegue, progrese y halle el triunfo que requiere para conservar su coordinación con el paso del periodo. Por eso la indagación actual tiene por propósito conocer el vínculo entre el liderazgo y la gestión administrativa en el Banco Mibanco, agencia Huaral.

El Banco Mibanco empezó transacciones en Lima en 1998, sobre el asiento de la vivencia de Acción Comunitaria del Perú (ACP), una sociedad urbana sin finalidades de logro con 43 años maniobrando en la zona de la micro y pequeña compañía. En el año 2006, el Banco Interamericano de Desarrollo identifica a Mibanco con la Recompensa a la Perfección en Microfinanzas y en el 2008 obtiene el Effie de Plata por la operación "Créditos Aptos". La entidad financiera está comprometida con su incorporación bancaria y adelanto, contribuyendo juntos al desarrollo del país.

En el Banco Mibanco se ha logrado evidenciar ciertas dificultades entorno su coordinación funcionaria tales como la falla de alinear el enfoque, propósitos y habilidad que la entidad financiera ha ejecutado en su planeamiento; asimismo falta actualizar y hacer más atractivos los rasgos de ocupaciones y vivencia del trabajador que fabricó el banco en la compañía; un motivo más radica en que falta manejar una buena motivación y comunicación en la dirección; y por último no se mantiene un proceso de control previo, concurrente y ulterior que son los que va a avalar la inspección que la compañía tienen que tener.

Además, se han observado ciertas dificultades con respecto al liderazgo que maneja el Banco Mibanco como la falta de coordinación entre los jefes para realizar las operaciones; existe una baja cooperación entre el personal por lo que se ha disminuido la productividad en la entidad financiera; no existe un ambiente de armonía

entre el personal; nadie está dispuesto a tomar decisiones estratégicas para practicar un liderato seguro y alienar el clima profesional.

De persistir, los problemas antes mencionados se reflejarán en un corto plazo deficiencias en la calidad de servicio de la entidad financiera ocasionando grandes quejas por parte de sus clientes.

Por tal motivo, es clave para el Banco Mibanco hacer proyectos de adiestramiento y desarrollo a grado intrínseco con la finalidad de que cada trabajador se desenvuelva competitiva y particularmente.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿De qué manera el liderazgo se relación con la gestión administrativa en el Banco Mibanco, agencia Huaral, 2021?

1.2.2. Problemas Específico

- a. ¿De qué manera el estilo autocrático se relaciona con la gestión administrativa en el Banco Mibanco, agencia Huaral, 2021?
- b. ¿De qué manera el estilo democrático se relaciona con la gestión administrativa en el Banco Mibanco, agencia Huaral, 2021?
- c. ¿De qué manera el estilo permisivo se relaciona con la gestión administrativa en el Banco Mibanco, agencia Huaral, 2021?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar de qué manera el liderazgo se relaciona con la gestión administrativa en el Banco Mibanco, agencia Huaral, 2021.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a. Determinar de qué manera el estilo autocrático se relaciona con la gestión administrativa en el Banco Mibanco, agencia Huaral, 2021.
- b. Determinar de qué manera el estilo democrático se relaciona con la gestión administrativa en el Banco Mibanco, agencia Huaral, 2021.
- c. Determinar de qué manera el estilo permisivo se relaciona con la gestión administrativa en el Banco Mibanco, agencia Huaral, 2021.

1.4. Justificación de la investigación

Justificación práctica

Ya que la investigación busca plantear sugerencias acerca de los inconvenientes que se logren descubrir que se encuentren perjudicando las inconstantes en estudio, los cuales son el liderazgo y la gestión administrativa.

Justificación teórica

La investigación buscará trazar recomendaciones con el fin de resolver las faltas explicadas en el contexto problemático, las que vienen conmoviendo una y otra variable.

1.5. Delimitación del estudio

- Delimitación geográfica: Banco Mibanco, distrito de Huaral, provincia de Huaral, departamento de Lima.
- Delimitación temporal: mayo del año 2021 a diciembre del año 2021.
- Delimitación social: Personal del Banco Mibanco.
- Delimitación semántica: Liderazgo y gestión administrativa.

El liderato es la destreza para intervenir en los individuos hacia el lucro de los propósitos de la organización (Daft y Marcic, 2010).

La coordinación funcionaria es el unido de modos, ejercicios y componentes que consienten usar los bienes humanitarios, materiales y económicos de una compañía, con la finalidad de lograr el propósito planteado (Louffat, 2013).

1.6. Viabilidad del estudio

El estudio fue realizable por qué se contó con los medios monetarios, humanos y tangibles, que aseguraron la realización del estudio. También, se contó con el tiempo y permiso de la entidad bancaria.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Macías (2015) hizo la tesis de maestría con título “Estilos de liderazgo y la relación con el clima organizacional de los empleados de SERLI.”, fue aceptada por la Universidad de Guayaquil. Guayaquil. Perú. Su objetivo general fue igualar los modos de liderato preponderantes y su vínculo con el ambiente organizacional de los trabajadores de la Asociación de Ecuador Pro Restitución de los Lesionados. Es una indagación transversal y cuantitativa. Se trabajó con una población de 35 colaboradores. La encuesta fue la técnica de recolección de datos empleada y el cuestionario su instrumento. Sus resultados reflejan tres estilos de liderazgo predominantes en las SERLI, entre los cuales tenemos: el estilo autoritario (6.1), estilo equilibrado (5.5) y el estilo participativo (9.9). Se concluye que los modos de liderato preponderantes en SERLI son el dictador, el equitativo y el interactivo.

Paz (2015) hizo la investigación de maestría con título “Estilo de liderazgo y toma de decisiones de líderes comunitarias interesadas en participar políticamente en Colombia”, fue aceptada por Universidad del Rosario. Ecuador. Su objetivo general fue describir el liderazgo y los modos de elección de determinaciones, de damas guías corporativas atraídas en colaborar políticamente en Colombia. La población 50 personas. Sus resultados reflejaron una ausencia de liderazgo de con una media de 2,25 se encuentra situada en promediación, lo que muestra que se logra mostrar este modo en algunas ocasiones. La investigación concluyó en que al relacionar modos de liderato con modo de elección de determinaciones se logró que liderato

transformativo conectó elocuentemente con modo de determinaciones razonable, instintivo y subordinado. El liderato transformativo con modo de elección de determinaciones pendiente y evitativo y el modo de no liderato con elección de determinaciones natural, evadido.

Morales (2014) elaboró la tesis de maestría titulada “Factores claves de éxito en la gestión administrativa de las entidades cooperativas especializadas de ahorro y crédito”, la cual fue aceptada por Universidad Autónoma de Occidente. Colombia. La indagación poseyó como propósito estudio de los componentes básicos de triunfo en la coordinación funcionaria de las compañías cooperativas especialistas de ahorro y prestación. Es una indagación cuantitativa. La población fue 24 municipios. La indagación usó como técnica la encuesta. A partir de las consecuencias de la indagación, se halla una anormalidad que es resaltada y es que en el momento de ingresar a nuevos coligados a dichas empresas cooperativas, se les dialoga de los bienes y provechos referente con protecciones, dejando de lado casi siempre el valor y provechos que lograrán, como optimizar la calidad de existencia y aseverar un mejor porvenir, e inclusive, unas excelentes cuantías de coligados no saben que ya son parte activa de la entidad.

2.1.2. Investigaciones nacionales

Cabanillas y Yauri (2020) ejecutaron el estudio de licenciatura con título “Gestión administrativa y calidad de servicio en usuarios del Banco Pichincha de Comas, Lima 2020”, fue aceptada por la Universidad César Vallejo. Lamas. Perú. Su objetivo general fue establecer el nivel de conexión entre la coordinación funcionaria y la aptitud de ejercicio de acuerdo a los beneficiarios del Banco Pichincha, agencia de Comas, Lima. Es una indagación correlacional de enfoque cuantitativo. La investigación fue de diseño no experimental, descriptiva–correlacional. Se trabajó con una muestra de 56 usuarios. La herramienta de recojo de pesquisa fueron cuestionarios. Las consecuencias con referencia a las dimensiones de Coordinación funcionaria; para la dimensión Planeación, un 67.9% de las personas investigadas descubren un planeamiento regular; para la dimensión colocación, un 67.9% de las

personas investigadas descubren una colocación regular; para la dimensión dirección, 69.6% perciben una orientación regular; para la dimensión control, un 23.2% de las personas investigadas descubren un control defectuoso. Se concluye la coordinación funcionaria se encuentra relacionada elocuentemente con la aptitud de bien conforme a los individuos del Banco Pichincha, agencia de Comas, Lima 2020.

Roller (2017) hizo la investigación de licenciatura con título “Gestión administrativa y satisfacción del cliente interno del área comercial del Banco Cencosud, sede central, distrito de Miraflores - 2017”, fue aceptada por la Universidad César Vallejo. Lima. Perú. Su objetivo general fue identificar la conexión entre la gestión administrativa y la complacencia del consumidor intrínseco de la zona productiva del Banco Cencosud, sede central, distrito de Miraflores. El estudio aplicado fue de diseño no experimental con corte transversal, de tipo básico, descriptivo y correlacional. Se trabajó con una población de 40 trabajadores. La encuesta y observación fueron las técnicas de recolección de datos empleada y el cuestionario su instrumento. Los resultados en relación a la gestión administrativa en sus dimensiones; un 40% reflexionan que se casi ninguna vez se usa la “Planeación”; un 37.5% casi nunca tienen con claridad los temas de “Organización” en los trabajadores de manera adecuada; 25% menciona que aproximadamente siempre se usa una apropiada “Dirección” con los trabajadores; un 22.5% menciona aproximadamente siempre se emplea un apropiado “Control” con los trabajadores. Las conclusiones señalan que existe conexión directa y significativa entre la coordinación funcionaria y la complacencia del consumidor intrínseco de la zona productiva del Banco Cencosud, sede central, distrito de Miraflores.

Román (2016) realizó la investigación de licenciatura con título “Estilos de liderazgo y su relación con el clima organizacional en el área de procesos operativos del Banco de Crédito del Perú - sucursal Piura. 2016”, la cual fue aceptada por la Universidad Nacional de Piura. Piura. Perú. Su objetivo general fue determinar la correspondencia entre los modos de lideratos y el ambiente de organización en la zona de métodos activos del BCP, Sucursal Piura. La investigación fue de diseño no experimental y transversal. La encuesta fue la técnica de recolección de datos empleada. La población fue 40 trabajadores. En función a sus resultados sobre liderazgo se evaluó teniendo en cuenta las dimensiones: liderazgo autoritario y liderazgo democrático. En la dimensión liderazgo autoritario, el 60% de declararon que perpetuamente hay liderato

dictador de parte de los jefes; en la dimensión liderazgo democrático, el 57% de los entrevistados declararon que persistentemente los directores o dirigentes manifiestan un arquetipo de liderato demócrata. Se concluyó que sí hay correspondencia significativa entre los modos de liderato y el ambiente de organización al revelar un efecto de 0.853, demostrando que si hay excelentes modos de liderato el ambiente en el que trabajan los empleados será encantador para ellos.

2.2. Bases teóricas

Variable 1: Liderazgo

A. Definiciones

Huerta y Rodriguez (2014) aluden que el liderazgo viene a ser la complementación de la administración que va a entusiasmar a los trabajadores al lucro de sus propósitos, fundamentándose en el enfoque de constancia profesional y bastante voluntad de progreso a grado particular o de un definido equipo de individuos.

Robbins y Coulter (2014) definen y comparten que el liderazgo gerencial influye de manera fulminante e importante en un grupo para lograr sus objetivos.

Daft y Marcic (2010) señalan que el liderazgo es la destreza con el fin que se intervenga en las personas para que consigan sus metas organizacionales, es decir guiados hacia una misma dirección.

B. Dimensiones

Acosta (2011) menciona que el liderato compone uno de los argumentos funcionarios más averiguados y aprendidos en los novísimos 50 años. Existen diferentes hipótesis acerca del liderato cláusulas de modos de conducta de guía en

Correspondencia a sus empleados; es decir, modos como el dirigente orienta su conducta.

La perspectiva de modos de liderato hace referencia a lo que el guía realiza, a su modo de conducta para ejecutar el liderato. A continuación, se mencionan los principales estilos de liderazgo.

a. Estilo autocrático

El liderato autócrata es un modo excesivo de liderato transaccional, en el que los dirigentes tienen el dominio independiente acerca de sus colaboradores o grupos. Los integrantes del equipo cuentan con una mínima pertinencia de brindar recomendaciones, inclusive si aquellas son para la mejora del grupo o de la compañía. Varios individuos se aprecian disgustados al ser tratados de este modo. Seguido el liderato autócrata tiene elevados grados de ausentismo y alternancia de los colaboradores. Para ciertas labores y compromisos sin apreciación, el modo autócrata logra ser seguro, ya que las preeminencias de la inspección prevalecen los inconvenientes.

b. Estilo democrático

El modo del guía demócrata o colaborativo se determina por la pregunta y la convicción a sus empleados alrededor de los ejercicios y determinaciones planteadas, y anima la colaboración de los mismos. En este sentido, acostumbra encauzar las diferentes propensiones y dictámenes, no asigna las resoluciones, sino que brinda bastantes opciones que el equipo discute hasta que posteriormente prefiere alguna de ellas por convenio.

c. Estilo permisivo

Liderato permisible o liberalismo, aquel término francés quiere decir “déjalo ser” y es usada con la finalidad de representar guías que permiten a sus integrantes de grupo laborar por sí solos. Logra ser seguro si los guías supervisan aquello que se está consiguiendo y lo informan al grupo normalmente. Frecuentemente el liderato liberalismo es seguro en el momento que las personas cuentan con bastante práctica y decisión particular.

C. Poder y liderazgo

Bateman y Scott (2009), el dominio es fundamental para el liderazgo seguro, la aptitud de intervenir en otros individuos. En las compañías, esta intervención varias ocasiones envuelve la destreza para que las cosas se efectúen o con el fin de lograr los objetivos convenientes a pesar de la firmeza de los demás.

Uno de las perspectivas primeras y que sigue siendo de las más importantes para concebir el dominio insinúan: que los guías poseen cinco primordiales fuentes viables de dominio en las compañías.

a. Poder Legítimo

El dirigente con dominio genuino tiene facultad, o el mando de expresar a los demás lo que tienen que realizar, los trabajadores se encuentran comprometidos a efectuar con las disposiciones lícitas. Por ejemplo, un inspector le expresa a un trabajador que excluya un peligro para la certeza y el trabajador excluye el peligro ya que tiene que acatar el mando de su director. Por el contrario, en el momento que un integrante de los trabajadores necesita de mando para proporcionar una disposición de un administrador de línea, el integrante de los trabajadores no tiene dominio genuino sobre el Administrador. Como se supone, el gerente tiene alto dominio genuino acerca de los individuos que les logran derechamente que sobre sus pares, directores y demás individuos adentro y afuera de su compañía.

b. Poder de Recompensa

El guía que posee dominio de premio interviene en los demás ya que inspecciona premios provechosos, las personas cumplen con los anhelos del guía para recoger estos premios. Por ejemplo, un administrador labora rígidamente para lograr sus objetivos de ejercicio, lograr una excelente apreciación y un excelente aumento salarial de su director. Por otra parte, si la habilidad de la campaña establece que todos tomarán el mismo aumento jornal el dominio de premio de un guía reduce ya que se vuelve inepto de conceder ascendentes acrecentamientos.

c. Poder de Coerción

El guía con dominio de Sujeción practica inspección acerca de ordenanzas, y las personas cumplen con el fin de evitarla. Por ejemplo, un administrador aplica una habilidad de ausencia que emplea ejercicios rígidos a los trabajadores que

fracasen. Un administrador tiene escaso dominio de presión si, por ejemplo, un contario colectivo circunscribe su cabida para castigar. Generalmente, los directores de bajo grado tienen escaso dominio genuino de premio y de sujeción que los directores de niveles mediano y elevado.

d. Poder Referente

El guía con dominio Relativo posee peculiaridades particulares que agradan a los demás, las personas cumplen por consideración, satisfacción particular, un anhelo personal, un anhelo de asentimiento o un anhelo de ser como el guía. Por ejemplo, los gobernadores adolescentes y deseosos imitan las prácticas de los trabajadores y el modo particular de un director triunfante y bondadoso. Un diligente que es insuficiente que no es admitido y que infunde escasa obediencia no tiene escaso dominio relativo.

e. Poder de pericia

El dirigente que cuenta con dominio de habilidad cuenta con cierta práctica o discernimiento, las personas cumplen ya que fían en que logran instruirse de esa habilidad o logran conseguir algo de ella. Por ejemplo, un administrador de comercializaciones proporciona a sus proveedores ciertas recomendaciones acerca de cómo concluir un tratado. Los trabajadores de comercializaciones cambian entonces sus sistemáticas de comercializaciones ya que admira la habilidad del administrador. No obstante, este administrador podría escasear de dominio de habilidad en otras zonas como economías; así sus trabajadores de comercializaciones podrían no hacer caso a sus recomendaciones en lo que atañe a temas económicos. La persona que se encuentra en un enfoque que le ofrece la potestad de expresar a los demás que hacer, que logra galardonar o castigar, que es admirada o fascinada, y que cuenta con saberes en los que los demás pueden fiar será un eficaz integrante de la compañía. Todos esos principios de dominio son contenidamente significativos. No obstante, es factible admitir la generalidad de los directores de elevada categoría son los que tienen un dominio genuino e intervienen en las recompensas y castigos esenciales es significativo no menospreciar los principios más particulares como el dominio de habilidad o el relativo. Aquellos orígenes particulares de dominio son las que más apretadamente conectadas a las

motivaciones de las personas con el fin de efectuar con las perspectivas de los directores.

D. Managment y liderazgo

Martínez (2013) gobernar es, principalmente, la aptitud de referir toda la información que se prepara y examinarla. Que se alterne del «gran modelo», de un sencillo contra maestro o de un director de negociación, todo director precisa tener los propósitos establecidos manifiestamente. Aquellos propósitos tienen que detallar el beneficio completo que se le requiere, a él y al equipo que labora bajo sus disposiciones. Tienen, que de igual manera establecer de qué modo el mismo cuadro y el equipo que él gobierna tienen que apoyar a los demás equipos a lograr sus propósitos. Es decir, a partir del mismo inicio se tiene que persistir acerca del requerimiento de la labor en grupo y acerca de los efectos que tienen que lograr el grupo de labor. No se trata de persuadir realizar esto o aquello, sino que se tiene que iniciar a plantear el siguiente asunto: considerando los componentes con los que se tiene: individuos, recursos, locales, ¿logra conseguir tal propósito establecido por tal conocimiento? Pero similarmente método, aun en el momento que parezca razonable, presentemente no es apto para aspirar el triunfo. Principalmente, hay que causar el consentimiento. Solamente si sobre el terrenal todos los integrantes sienten el requerimiento de unir sus bríos para hacer lo que han determinado frecuentemente, tienen probabilidades de llevar a cabo el plan a excelente terminación. Cualquier asunto tiene que ser, por tanto, el propósito de una investigación habitual que consienta que uno solo no reúna toda la averiguación obligatoria para su entendimiento, sino que le implicará haciéndole tomar sensatez de la parte de compromiso con la que se envuelve en el transcurso. Logra consentir que se envuelvan. Los resultados son variados

- Cada una de los asuntos será mostrada como un plan de ejercicio tendente a un propósito establecido. La acción de congregar al unido de los integrantes damnificados crea realmente el equipo o la corporación. Esta concentración impide a la vez actitudes, insinuaciones y provisiones posteriormente, causadas conforme por información escasa, bien por repliques impasibles. El integrante

que no ha tenido la probabilidad de expresar la experiencia de un fracaso que logra proceder en una respuesta de impedimento.

- Aquella investigación y esta producción del plan frecuente suministra un momento bello para el cambio de respetos suplementarios o contrarios. Conjuntamente, detiene los retornos, más dificultosos cuando uno ha hablado en público en el seno del equipo.
- Congrega asimismo en el centro laboral, acarreado a los sumamente ambiguos o a los más temerosos, y desmerece el ejercicio particular, ya que extrae su legalidad de la determinación frecuente del equipo.
- Frena los extravíos o separa las pruebas fantásticas, porque cada una de los ejercicios particulares asiste en el ejercicio del grupo estable por el equipo.

E. Liderazgo y grupo

Martínez (2013), el liderato solo logra entender por medio de sus documentos dentro de un enfoque centrado acerca del equipo.

La coordinación corporativa, la superioridad y la orientación, específicamente en sus «ocupaciones», contestan más específicamente al enfoque centrado acerca de la compañía. La conducta del director se encuentra afectado al ambiente del equipo, cuando no dictado por él.

El problema para el director escalonado o legal consiste en apadrinar una tarea que le consienta eliminar los deseos del equipo sin dejar de ser competente de dominar sus ejercicios con la finalidad de ejecutar la labor fijada al mismo.

Si el director legal no se llega a identificar con el equipo, hay muchas probabilidades de que lo suplante un guía accidental quirúrgico naturalmente negado del mismo. En este aspecto, este novísimo logra detectar un dominio efectivo sin poseer reemplazos establecidos.

En correspondencia con el director establecido, dentro de la compañía consigue ser estimado como su «celebridad gris» si consigue el equipo alcance el propósito presumido, o como su contrincante si coloca en sospecha el propósito sospechado, y por esa acción crea un problema que desajusta la compañía.

Uno logro cuestionarse, un objetivo de la correspondencia entre equipo y director, si el director excelente es aquel que sigue los pareceres mayoritarios del equipo y no coge otras determinaciones que las que más son de su agrado al mismo. La réplica es, obviamente, negativa, porque con esta cualidad el director no tiene importancia en la cuenta el propósito no exclusivamente supuesto por el equipo, sino asimismo por la compañía de la que él es miembro.

En correspondencia de mando, la «inconstante» equipo es un componente o medida esencial con la misma titulación o capacitación que el contexto la graduación. A cada equipo determinado incumbe un liderato adecuado. Pero la función del guía no puede ser única.

El cabeza reglamentario poseerá importancia en sacar partido de la complementación de los guías del equipo.

La ocupación del guía muestra dos semblantes:

- El de relación (puesto enfocado en las correspondencias e interrelaciones del equipo);
- Instrumental (puesto enfocado en la labor o diligencias).

Este concepto de la orientación no es basado en la subordinación, si no en la dependencia. En el momento que se habla del asunto de la compañía corresponde considerar el valor de los componentes insensatos inferiores y la firmeza a la reorganización.

F. Rasgos de un liderazgo mal orientado

Lussier y Achua (2005), antes de pasar a la siguiente sección y analizar los rasgos de los líderes triunfadores, sobresalientes, identifiquemos aquellos rasgos que llevan a la derrota del liderato.

Por ejemplo, hace tiempo se hizo una investigación y se realizó una comparación de 21 jefes derrotados con otros 20 que habían sobresalido triunfantemente a la cumbre de la estructura asociada.

Los iniciales tuvieron triunfos anteriormente y se espera que lleguen más remotamente, pero al momento de los ascensos los dejaron de lado, los despreciados

o los orillaron un jubilarse en forma prematura. En la figura 2-2 verá las seis razones principales de fracaso ejecutivo.

Ninguno de los directivos que erraron tenía todos los seis lugares frágiles. Generalmente, su dificultad residía en que no tiene suficientes habilidades para las interacciones humanitarias, no trata a las personas como trabajadores meritorios.

No consiguieron formar la transformación de ejemplo de la dirección al liderato. Los administradores narcisistas destructivos (rasgo de ajuste) originan perjuicios significativos a una compañía. La avidez y la firmeza a la modificación asimismo transportan a la derrota del liderato.

Los guías triunfantes poseen peculiaridades que hacen que algunas dimensiones del patrón de los cinco sobresalientes están más acentuadas y otras más frágiles. No obstante, como lo indica nuestra definición de liderazgo, en expresiones térmicos son enérgicos en las cinco dimensiones e impiden la derrota.

En gran medida, Lorraine Monroe fue una creadora y guía triunfante por su enérgico temperamento en relación con las cinco extraordinarias dimensiones: tiene un fuerte requerimiento, y al mismo tiempo, necesita ser agradable y estar bien centrada, es escrupulosa y está abierta a nuevas experiencias.

G. Rasgos de personalidad y el liderazgo

Lussier y Achua (2005), antes de pasar a la siguiente sección y analizar los rasgos de los líderes triunfadores, identifiquemos aquellos rasgos que llevan a la derrota del liderato.

Por ejemplo, hace tiempo se hizo una investigación y se realizó una comparación de 21 jefes derrotados con otros 20 que habían sobresalido triunfantemente a la cumbre de la estructura asociada.

Los iniciales tuvieron triunfos anteriormente y se espera que lleguen más remotamente, pero al momento de los ascensos los dejaron de lado, los despreciados o los orillaron un jubilarse en forma prematura. En la figura 2-2 verá las seis razones principales de fracaso ejecutivo.

Ninguno de los directivos que erraron tenía todos los seis lugares frágiles. Generalmente, su dificultad residía en que no tiene suficientes habilidades para las interacciones humanitarias, no trata a las personas como trabajadores meritorios.

No consiguieron formar la transformación de ejemplo de la dirección al liderato. Los administradores narcisistas destructivos (rasgo de ajuste) originan perjuicios significativos a una compañía. La avidez y la firmeza a la modificación asimismo transportan a la derrota del liderato.

Los guías triunfantes poseen peculiaridades que hacen que algunas dimensiones del patrón de los cinco sobresalientes están más acentuadas y otras más frágiles. No obstante, como lo indica nuestra definición de liderazgo, en expresiones térmicas son enérgicos en las cinco dimensiones e impiden la derrota.

En gran medida, Lorraine Monroe fue una creadora y guía triunfante por su enérgico temperamento en relación con las cinco extraordinarias dimensiones: tiene un fuerte requerimiento, y al mismo tiempo, necesita ser agradable y estar bien centrada, es escrupulosa y está abierta a nuevas experiencias.

H. El comportamiento del liderazgo

Newstrom (2007) señala que se ha ejecutado varias indagaciones los comportamientos de liderato. A partir de este enfoque, un liderato triunfante pende crecientemente del comportamiento, destrezas y ejercicios adecuados que de las peculiaridades particulares. La desigualdad es similar a la existente entre la fuerza posible y la fuerza impulsora en física, donde un tipo (física) proporciona las capacidades básicas, mientras que el otro (comportamiento, habilidad, ejercicios) complica la independencia y expresión de las formas físicas anteriores, por lo que es muy similar al desplazamiento sinérgico. Esta diferenciación es reveladora, porque los comportamientos y destrezas se logran instruir y cambiar, en tanto que, en el corto periodo, son variados los técnicos, humanitarios y teóricos. Sin embargo, aquellas habilidades se relacionan en la experiencia, son consideradas separadamente.

- Destreza metódica. Se refiere al discernimiento y habilidad de una persona en cualquier tipo de transcurso o habilidad. La destreza técnica es la peculiaridad distinta del ejercicio en el centro laboral en los grados operativos y competitivo, pero con medida que los trabajadores van

ascendiendo a compromisos de liderato, sus cabidas técnicas desaprovechan equitativamente valor. Como directores, penden cada vez más de destrezas técnicas de sus empleados; en varias ocasiones, jamás han ejercido algunas de las destrezas que controlan.

- Destreza humana. Es la capacidad de trabajar bien con los individuos y construir el trabajo en equipo. Incluye una amplia gama de comportamientos: energizar a los individuos, hacer observaciones, educarlas, nutrir las, mostrar comprensión y afecto, mostrar compasión, ayudar a quienes necesitan apoyo. Inclusive una indagación de la empresa Gallup manifestó que casi todos los colaboradores apreciaban como más interesante “contar con un trabajador que se interesa por la remuneración y los tributos.

Ningún dirigente en ningún grado de organización se corre de la obligación de contar con excelentes aptitudes humanitarias. Los escasos de capacidades humanitarias ha sido el motivo del derrumbe de varios directores.

- Habilidad conceptual. La destreza abstracta es el poder de reflexionar en cláusulas de forma, cuadros de referencia y conexiones extendidas, como en proyectos a largo plazo. Logra más valor ocupaciones principales de dirección. Cierta destreza se encuentra correspondida con opiniones, e mientras que las habilidades de personas se refieren a personas y habilidades técnicas en eventos.

La examinación de las destrezas de liderato colabora a manifestar por cual motivos directores de departamento que han sobresalido en algún cargo elevado, ciertas ocasiones se transforman en vicepresidentes insignificantes.

Logran no estar utilizando la combinación conveniente, de destrezas que requiere la ocupación, particularmente destrezas que requiere la ocupación, particularmente destrezas abstractas agregadas.

I. Factores que determinan el éxito o fracaso del liderazgo en una organización

Según Montañez et al. (2021) el éxito o fracaso del liderazgo en una organización se encuentra determinado por muchos factores: conocimientos recientes, capacidad para liderar un grupo de trabajo, compromiso, proyección, instrumentos óptimos, elección de determinaciones y visión de futuro, entre otros factores.

Aquellos factores consienten a la organización llevar a cabo su misión con eficacia o, por lo inverso, con poca eficacia. Las peculiaridades que requiere un líder son: inteligencia, perspicacia, planificador, comunicativo, conciliador, asertivo, responsable, recto, asertivo y motivado. De esta forma, tiene que construir procesos que consientan la transformación positiva del ambiente en el que se halla.

En cada institución, el fenómeno del liderazgo se presenta como parte de los elementos principales de la función humanitaria de la organización. Habitualmente, la investigación de conducción se trata a través de la posición de la persona que puede influir y dirigir a otros. No obstante, el líder más allá de la persona que lo realiza, es un proceso de relaciones construidas con la interacción de diferentes agentes del sistema organizacional, evidencia de dinámica entre los empleados. Los líderes se basan en la confianza concedida a aquellos que toman decisiones para decidir el proceso de la organización (p. 172).

J. Liderazgo efectivo de alto desempeño

Pereyra, Castro y Uribe (2022) señala que, en los enfoques primeros, se observa el rol del liderazgo partiendo del punto de vista del líder y su vínculo con sus seguidores, destacando sus peculiaridades y el grado de influencia requerido para ejercer un liderazgo eficaz. Sin embargo, Fernández y Zambrano sugieren una metodología que se basa en redes cooperativas, en la que el liderazgo parte del grupo al líder en un sentido bidireccional, como comunidad y por medio de una estructura de trabajo colaborativo.

Conforme con los autores, para conseguir aquella sinergia, y con base en las habilidades de liderazgo y transformación, los líderes tienen que desarrollar un grupo de trece habilidades, desglosadas en tres dimensiones o aspectos. Los conjuntos de habilidades desarrollados posteriormente son los que definen un liderazgo altamente efectivo.

- a. Liderazgo personal. Consta de tres competencias: autoconciencia, autogestión emocional e iniciativa.
 - Competencia «autoconciencia». Implica un sentido de responsabilidad por el cambio y el crecimiento individual, para volverse consciente de sí mismo.
 - Competencia «autogestión de emociones». Se asocia con reconocer, conocer y reflexionar sobre los propios sentimientos y dirigirlos constantemente.

- Competencia «Iniciativa». Involucra interacción continua y activa, sugerencias y escenarios para lograr los resultados deseados.
- b. Liderazgo relacional. Incluye seis habilidades: horizontalidad en las relaciones, diálogo y conectividad, inspiración, colaboración, fundamento de juicios, y ejercicio de liderazgo.
- Competencia «Muestra horizontalidad en sus relaciones». Se refiere a la capacidad de relacionarse de manera simétrica y al mismo nivel, independientemente de los roles jerárquicos.
 - Competencia «Genera diálogo y conectividad». Implica la capacidad de fomentar y crear «redes de interacción» en un espacio positivo y de confianza.
 - Competencia «Inspira para conseguir desempeño sobresaliente». Involucra la capacidad que se estimule el compromiso colectivo y el compromiso emocional por medio del propósito y el significado. Transmite cohesión e inspiración.
 - Competencia «Promueve colaboración y efectividad de equipo». Incide tanto internamente, dentro del grupo de trabajo, como externamente, en demás unidades de la estructura organizacional.
 - Competencia «Funda sus juicios». Competencias, conocimientos y experiencias basados en la confianza que inspiran a los jefes de equipo.
 - Competencia «Ejerce liderazgo firme y cercano». El objetivo de esta capacidad es que se equilibre los comportamientos, las habilidades, la experiencia y el valor de cada miembro y dirigirlos a los resultados de la organización.
- c. Organizacional-estratégico. Compuesto por cuatro competencias para definir e impulsar resultados de alto nivel, demostrar capacidades estratégicas, fomentar enfoques alternos, aplicar soluciones constructivas y eficaces e impulsar cambios adaptativos.
- Competencia «Define y orienta a resultados de alto estándar». Se encuentra ligado al desempeño estratégico-organizacional, que apoya al equipo a lograr sus resultados.
 - Competencia «Muestra capacidad estratégica y fomenta enfoques alternativos». El liderazgo eficaz desarrolla un análisis contextual de la organización; sobre aquella base, desarrollar posibles escenarios y proponer soluciones.

- Competencia «Aplica soluciones constructivas y efectivas». El liderazgo estratégico organizacional ofrece réplicas duraderas y efectivas a los dilemas organizacionales a través de una red colaborativa.
- Competencia «Impulsa el cambio adaptativo». Los líderes tienen un enfoque constante en la innovación, impulsando el cambio y motivando a los equipos para mirar más allá de la vida cotidiana (p. 231 – 234).

K. Actitudes del liderazgo

Lussier y Achua (2005), las posturas son impresiones efectivas o denegadas hacia las personas, los sucesos y las cuestiones.

Ha tenido un gran valor por el predominio que practica las posturas en el ejercicio, y las compañías reclutan empleados con posturas efectivas.

Todos exponemos posturas convenientes o perjudiciales, y positivos o negativos orientados a la existencia, el liderato, el centro laboral, el colegio, etc. Las posturas no son corduras que pueden cambiar fácilmente.

El optimismo es un buen predictor del rendimiento en el trabajo. Así, ser un individuo positivo o negativo es una decisión propia.

Quienes poseen posturas efectivas y son positivos por lo general cuentan con un rasgo de temperamento excelentemente adecuado, y los guías vencedores evidentes posturas efectivas y positivos.

Como sucede con las peculiaridades de temperamento, las posturas practican autoridad significativa en la conducta y el rendimiento.

Por ejemplo, su comportamiento orientado a una asignatura o labor logra ser positivo o negativo. Si a usted le agrada, asistirá con asiduidad y laborará con persistencia, sin embargo, esto no por firmeza es aplicado siempre.

Aun en el momento que tenga un comportamiento negativo, posiblemente siga acudiendo y trabaje rígidamente por distintos componentes, como sus peculiaridades de temperamento y estimulaciones. Si cuenta con una enérgica insuficiencia de inscripción y le gusta el educador o los amigos, posiblemente trate de dedicarse.

Si cuenta con una marcada insuficiencia de lucro, tal vez labore enérgicamente con la finalidad de generar excelentes frutos, aunque cuente con un comportamiento negativo hacia la materia o el centro laboral.

Variable 2: Gestión administrativa

A. Definiciones

Meneses (2019) menciona que es el unido de ejercicios y procesos que consienten usar los bienes humanitarios, perceptibles y económicos de una compañía, con la finalidad de lograr el propósito establecido (p. 31).

Mochón, Mochón y Sáez (2014) señalan que la coordinación funcionaria reside “en ordenar e inspeccionar operaciones de las empresas para conseguir que están logren sus propósitos eficiente y eficazmente” (p. 11).

Louffat (2013) menciona que la coordinación funcionaria “es el unido de modos, comportamientos y procesos que consienten usar los bienes humanitarios, perceptibles y económicos de una compañía, con la finalidad de lograr el propósito establecido” (p. 175).

B. Dimensiones

Chiavenato (2011) alude que el transcurso de proyectar, ordenar, gobernar e inspeccionar el empleo de bienes con los que se cuenta en una compañía, es lo que precisa a la coordinación, la cual tiene como fin lograr propósitos establecidos, con eficacia y vigor.

a. Planificación

La organización reside en instituir anticipadamente los propósitos que se desean lograr y lo que tiene que realizarse para conseguir lograrlos, el cual se desarrolla por la ocupación funcionaria.

Efectivamente, el planeamiento consentirá a la orientación instituir los proyectos, objetivos y habilidades a desenvolver en el corto, mediano y largo tiempo con la finalidad de conseguir lograr los propósitos establecidos. Siendo sus indicadores: Misión/visión, proyecto estratégico (PEI) y proyecto operativo institucional (POI).

b. Organización

La colocación como el conjunto de las diligencias precisas a desplegarse con el fin de lograr los propósitos de la empresa. Estas diligencias congregan la concentración de los individuos y los bienes a emplearse encaminado por un director. Siendo sus indicadores: Estructura organizativa, estatuto de colocación y ocupaciones, manual de organizaciones y ocupaciones, manual de procesos.

c. Dirección

La orientación es el modo, la manera de gobernar o encaminar a la empresa, sacándole el máximo provecho a los bienes con los que se cuenta, con el fin de conseguir y lograr la alta producción de los trabajadores. Si el habitante siente un trato adecuado y respetuoso de parte de los trabajadores, puede lograr dejar de lado la molestia del ambiente en donde se encuentra. Siendo sus indicadores: toma de decisiones, dirección de bienes humanitarios, separación de puestos y habilidades de estimulación.

d. Control

El dominio es el periodo en el que se establece y se valora el ejercicio y se reprenden los ejercicios en el momento que se merezcan. Siendo sus indicadores: Monitoreo del desempeño, evaluación del desempeño. Cumplimiento de objetivos y acciones correctivas.

C. Importancia de las funciones de la gestión administrativa

Robbins y Coulter (2014) mencionan que, con respecto al enfoque relacionado en las funciones, la gerencia realiza ciertas labores u obligaciones a la vez que ejercen una coordinación eficaz y eficiente en la labor de otros individuos. Henri Fayol, un estudioso francés fue la primera persona en plantear a inicios del siglo XX, que la gerencia en particular realiza cinco funciones que son: planeamiento, colocación, orientación, organización y dominio.

Hoy en día estas funciones han sido sintetizadas a cuatro: planeamiento, colocación, dirección y dominio. A continuación, mencionaremos acerca de estas cuatro.

Cuando no tenemos pensado un destino exacto al cual dirigirnos, cualquier vía es ventajosa. No obstante, si queremos asistir a algún lugar en especial, se requiere tener un plan ya que es el mejor modo de llegar hasta allí.

Es importante mencionar que la esencia de las empresas es alcanzar un objetivo en especial, alguien ha de especificar dicho objetivo y los recursos para llevarlos a cabo. Las gerencias son quienes se encargan de ello. Al ejecutar dicha acción, la gerencia especifica dichos propósitos, instaura tácticas para lograrlo, y ejecutan proyectos para la integración y coordinación de las operaciones.

De la misma manera, la gerencia tiene la obligación fundamental de determinar y organizar la labor que ejecutan los trabajadores, para que contribuya con las metas organizacionales. Dicha función es la de organizar. Cuando la gerencia la lleva a cabo, especifica las labores a cumplirse, qué individuos deben realizarlas, de qué manera se integran las operaciones, qué persona le brinda información a quién y en qué lugar se da la elección de determinaciones.

Las compañías en su totalidad y mayoría se encuentran constituidas por individuos, y es obligación de la gerencia laborar con y mediante estas para alcanzar sus propósitos. Esta viene a ser la función de dirigir. Cuando la gerencia incentiva a sus empleados, aportan en solucionar los problemas de los equipos laborales, ejercen influencia en las personas o grupos en la realización de actividades, eligen los canales comunicativos de mayor efectividad o enfrentan de cualquier modo dificultades relacionadas a la conducta del empleado, están realizando la acción de dirigir.

La función administrativa final es la de controlar. Luego de haberse realizado las funciones anteriores, resulta útil la evaluación acerca de si todo ha sido realizado con relación a lo planificado. Para garantizar que los propósitos sean alcanzados y que la labor sea llevada a cabo adecuadamente, la gerencia realiza una supervisión y evaluación del desempeño.

El real desempeño es cotejado con los propósitos instaurados. Si tales propósitos no se han llevado a cabo, es obligación de la gerencia solucionar dicha circunstancia.

Realmente, la labor de la gerencia no consta de una dependencia. Sin embargo, muy aparte de la estructura que poseen, todo individuo que ocupe cargo gerencial realiza la planeación, organización, dirección, y control. Cuando este intenta conservar la motivación y compromiso en sus trabajadores, hace la acción de dirigir. Al llevar a cabo decisiones con relación a la reciente sede principal de la organización, se hace la planeación. Cuando se empeña en la reducción de costos y alcanzar que su empresa obtenga mayor eficiencia, realiza actividades que están relacionadas al control. Finalmente, el progreso de nuevas funciones lleva a cabo ciertas funciones. A pesar de que este enfoque fundamentado en funciones conforma una manera muy específica para determinar las actividades de la gerencia, ciertos estudiosos afirman que no es fundamental.

D. Ejecución de las funciones de la administración

Bateman y Snell (2009) señalan la jornada del administrativo no se encuentra dividido ciertamente en cuatro funciones. Si no, por el contrario, realiza varias actividades de manera sincrónica. La extensión de su día se encuentra alterado y divididos, colmado de intermisiones, asambleas y situaciones repentinas que necesitan de urgencia. Tiene bastante por realizar y desea alcanzar a su cumplimiento, a pesar de que no halle momento para realizarlo. Esas operaciones abarcan cuatro funciones administrativas.

Cabe mencionar que ciertos administrativos se encuentran afectos de manera particular, consagrados o instruidos en ciertas funciones, o roles, sin embargo, deben emplear el correcto interés y los medios requeridos a las cuatro funciones. Es probable que un individuo planifique y controle de manera hábil, no obstante, si no realiza correctamente la organización de las personas a su cargo y no las incentiva a un mejor desempeño, está de más decir que no está precisando su habilidad como administrativo. Del mismo modo, no es adecuado ser la clase de administrador a quien les agrada llevar a cabo la organización y dirección y sin embargo no comprende realmente hacia donde se dirige o identificar si la empresa va de manera correcta. Los verdaderos administradores no excluyen función alguna de la administración, si se entiende aquello, puede cuestionarse cada cierto tiempo si el interés prestado es el correcto en cada función.

E. Teoría general de la administración

Mochón, Mochón y Sáez (2014) señalan que que esta teoría investiga las empresas, en especial a que se dedican los gerentes y es tomada por un buen habito de administración este estudio le da importancia de crear un sistema organizacional que busque la eficiencia y la efectividad de la entidad. Las investigaciones más importantes acerca de la existencia de sistemas organizados idealmente se desarrollan en Europa a principios del siglo XX por el empresario francés Henry Fayol (1841-1925) (Fayol, 1949) y el docente alemán Max Weber (1864-1920) (Weber, 1947).

Según Fayol, es sumamente importante determinar lo que constituye los elementos de dirección, esto es, las pautas esenciales que podrían emplearse a todos los contextos

de una empresa y deben instruirse en los colegios. Fayol elaboró los 14 principios siguientes sobre la administración:

1. División del trabajo. Para elevar la eficiencia, las labores deben dividirse de manera singular en tareas especializándolo en fáciles y difíciles. De esta forma disminuirá las tareas realizadas solo por un empleado en su labor diaria y a la vez se afianzará su atención. Es decir, se concentrará en una sola función, de tal modo que pueda cumplir el fin común.
2. Mando y compromiso. El mando de las superioridades radica en la aptitud y o facultad de ordenar algo y esperar a cambio subordinación. La autoridad acarrea compromiso respecto a actos o tareas asignadas, de tal forma que quien ejerza este poder obtendrá el resultado de tales actos.
3. Disciplina. La entidad no trabaja si sus integrantes no admiten los objetivos de la misma, los planeamientos del trabajo, las resoluciones de los superiores. La disciplina no debe recaer solamente en los actos forzosos del su superior. Sino que también debe tener presente la voluntad de los individuos y el reglamento dado. Es un principio clave para la administración.
4. Elemento superioridad. Cada trabajador esta solo subordinado a su superior. Se basa en un principio de autoridad única.
5. Elemento orientación. Al darse cierto conjunto de ejercicios dirigidos a un mismo punto determinado, se dará programa con un jefe cierto.
6. Sujeción del importe personal al importe ordinario. Aun cuando los intereses de los individuos de la entidad se respetan, debe ir de la mano siempre con lo que necesita la entidad, y de ser el caso someterse al interés de la entidad.
7. Remuneración. Los empleados deben recibir una remuneración justa por los servicios que prestan, esto conllevará a poseer colaboradores, más motivados, ya que si bien es cierto una buena remuneración también es parte de impulsar y motivar a los colaboradores.
8. Centralización. La autoridad debe estar concentrada en la cumbre jerárquica de la entidad.
9. Escalafón. La línea jerárquica de la entidad va desde el más alto al funcionario con el rol más bajo.

10. Orden. Las personas y las cosas deben estar en el lugar y en el momento favorable; es la disposición material y humana. Sin este principio pues nada marcharía bien.
11. Ecuanimidad. Los gerentes deben ser asertivos y equitativos con sus empleados a cargo para obtener la fidelidad de los trabajadores.
12. Permanencia en los puestos de trabajo. Los cambios de puesto influyen negativamente en la empresa. Mientras el individuo se mantenga en su puesto, mejor para la empresa
13. Iniciativa. Los gerentes deberán tener aptitud para proyectar su plan y garantizar por ellos mismos su triunfo.
14. Espíritu de equipo. La sumatoria del afán de individuos dirigidos a una meta en común La unión de esfuerzos de las personas encaminados a un fin en común establece una fuerza indispensable en las empresas.

Es necesario mencionar que todos estos principios siguen vigentes dentro de los entornos organizacionales.

F. Origen y etapas de la gestión administrativa

Mendoza y Moreira (2021) indican que desde tiempos prehistóricos han surgido procesos administrativos para diversas actividades de subsistencia, pero son los jefes tribales quienes asignan el trabajo en función de la edad o el género. Así que en este punto “el gobierno no será más que armonizar los esfuerzos del pueblo para lograr un objetivo determinado”. Sin embargo, en las civilizaciones antiguas, en el siglo X a.C., surgió el requerimiento de crear un sistema de administración y organización dirigido al pueblo, en el que se redactaron acuerdos constitucionales y normas con el fin de optimar el manejo de la población con el inicio de la organización gubernamental, que plasmó el inicio de la civilización en la que surgieron la religión, la ciencia, la política, la escritura y las clases sociales culturales, etc.

El proceso gerencial ha sido desarrollado desde la antigüedad y se ha desarrollado con el tiempo, su concepto ha ido cambiando en función de aspectos de la vida o de los grupos sociales, y términos como organización, liderazgo, estructura y capacidad son parte del proceso gerencial. Por esta razón, posteriormente, se detallan las etapas del desarrollo evolutivo de la gestión administrativa.

- a) Proceso administrativo Edad Antigua. Aquella labor comenzó en tiempos prehistóricos, cuando las tribus se dedicaban a una variedad de actividades para sobrevivir, como pescar, viajar y recolectar productos, pero estas funciones se usaban para distribuir el trabajo y satisfacer las necesidades de los líderes de hoy, los jefes que marcaron esta actividad con este símbolo. Los primitivos ahora se asocian con funcionarios, hombres de negocios y jefes de organizaciones de alto nivel. Consecutivamente, en las antiguas civilizaciones de la cultura mesopotámica, este proceso administrativo continuó, con el desarrollo de sistemas de control para administrar, ordenar, dirigir o controlar eventos.
- b) Proceso administrativo Edad Media. Durante este período, la administración experimentó un desarrollo gradual a medida que surgieron en Italia la contabilidad y las transacciones comerciales modernas, y aquí hay planes, estrategias, organizaciones. Convertirse en el desarrollo gerencial de las organizaciones es un proceso administrativo que va cogiendo fuerza con el pasar de los años.
- c) Proceso administrativo Edad Moderna. La administración moderna brotó en Austria y Prusia, durante este período se formaron acontecimientos grandes, como el descubrimiento de América, la Revolución Francesa y la Revolución Industrial. Surgió un movimiento administrativo llamado cameralitas, que fue pionero en la investigación científica en la administración pública y mejoró el sistema administrativo con gran éxito.
- d) Proceso administrativo Edad Contemporánea. El pensamiento gerencial tiene los fundamentos esenciales de la ciencia de la gestión en el sector público o privado. Así, dijo Woodrow Wilson, “La ciencia administrativa es sumamente práctica, y su conocimiento es fundamental para optimar la organización y el funcionamiento de la oficina pública” (p. 612 – 615).

G. Importancia de la gestión administrativa

Mendoza et al. (2018) aluden que la gestión administrativa en la empresa es uno de los elementos más significativos a la hora de emprender un negocio porque de ello depende el éxito de este negocio o empresa. Desde finales del siglo XIX, se ha acostumbrado a definir la gestión empresarial en términos de las cuatro funciones que tiene que desempeñar los concernientes jefes de una organización: planear, organizar, dirigir y controlar, las cuales se realizan para fijar y alcanzar metas expresadas mediante el uso de personas y demás recursos.

En el sector privado, uno de los propósitos esenciales de la administración financiera es guiar la toma de decisiones estratégicas. Por otro lado, en el sector público, la administración financiera está más orientada al cumplimiento de las funciones legales, con base en objetivos de política pública, que a la información integral y la toma de decisiones oportuna.

En esta línea de razonamiento, muchas decisiones clave en la administración financiera del sector público se basan más en la necesidad política que en un análisis cuidadoso de los resultados futuros. Aquella mezcla inevitable de política, legislación y escrutinio público hace que la gestión administración financiera del gobierno sea mucho más dificultoso y oneroso que la gestión financiera privada, y presenta su propio conjunto de desafíos.

Debe existir un sistema integrado de administración financiera en el sector público para poder hallar y prevenir algunos comportamientos anormales y tomar medidas correctivas de parte de los órganos de supervisión y control, sin perjuicio de consentir la reprogramación de las actividades previstas para adecuarlas a los objetivos establecidos (p. 225 – 226).

H. Proceso de la gestión administrativa

Mendoza et al. (2018) mencionan que es un grupo de etapas o pasos a seguir para resolver un problema empresarial, en el cual encontraremos los problemas de organización, dirección y control, para solucionarlo es necesario tener un buen plan, investigar con anticipación y tener objetivos muy claros. La operación se puede realizar tanto como sea posible. Para llevar a cabo el procedimiento de gestión de la manera más adecuada, es necesario considerar una serie de pasos que en su conjunto no son menos significativos, mencionando solo algunos objetivos, estrategias, políticas, entre otros.

Las técnicas de planificación y organización son parte esencial del proceso, con la complejidad de los métodos utilizados. Estos son los pasos más de tarea, por lo que son un poco más complicados de controlar, pero tienen más subcategorías que no tienen que consentir que el proceso se salga de control, ingobernable significa que cada parte tiene una función específica, y un error en cualquiera de estos pasos dificulta lograr un proceso limpio.

Para una excelente administración pública es significativo conocer y aplicar el proceso administrativo incluyendo la planificación, organización, dirección y control de la dirección adecuada de gestión y liderazgo, y esto es muy importante en el proceso de la administración pública moderna. El modelo enfoca la atención en el resultado de cada proceso que emprende la organización, y no en tareas o actividades individuales (p. 226 – 227).

F. Niveles básicos de la administración

Hellriegel, Jackson y Slocum (2017) aluden que las funciones básicas que ejercen los encargados de la gerencia en las empresas han mostrado ejemplificaciones, en especial quienes laboran en organizaciones de gran tamaño. No obstante, la gerencia y la gestión eficaz poseen la misma particularidad en las empresas de menor tamaño. El medio fundamental de la empresa es la mentalidad de las personas. En algunos casos, de un de repente los trabajadores inician a realizar estrategias significativamente distintas. Si el alto directivo no estuviera fortaleciendo su enfoque técnico de manera constante, sería suficiente un momento para que se extinga completamente la organización de los activos de la organización:

- *Administradores de primera línea.* Son directamente responsables de la fabricación de recursos y prestaciones. También se les conoce como gerentes de ventas, jefes de departamento, inspectores de elaboración o líderes de equipo, de acuerdo a la entidad. Los trabajadores están supeditados a ellos y se desenvuelven en un labor básica de fabricación de la entidad, ya sea bienes o prestaciones.

A modo de ilustración, un gerente de primera línea de una entidad siderúrgica vigila que los trabajadores que producen el acero, que emplean y conservan los aparatos y toman los pedidos del embarque.

Frecuentemente en las entidades, los gerentes de primera línea emplean poco tiempo con los de un rango más elevado o con individuos de otras entidades. Casi todo su tiempo lo dedican a inspeccionar y con otros gerentes de primera línea. El trabajo de estos gerentes es generalmente muy dinámica, llena de presiones y casi nada espectacular.

Habitualmente estos gerentes tienen que contar con práctica técnica para instruirlos labores de sus empleados e inspeccionarlos diariamente. Los empleados comúnmente cuentan con prácticas técnicas antes de ser supervisores. Pero, en oportunidades un gerente es uno recién salido de la entidad universitaria y es el responsable de la labor de los trabajadores y de los profesionales. Es factible que un gerente en este punto cuente con poca praxis. La carencia de la misma no sería una adversidad si el nuevo gerente quiere conocer y contar con competencias para expresarse con diversos individuos, mostrar y dar consejo a sus trabajadores y darles una retroalimentación-individuos que inspeccionan y con otros gerentes de esta línea

- *Gerentes de nivel medio.* En las grandes entidades, ciertos gerentes se tienen que enfocar en realizar coordinaciones de labores de trabajadores, fijar mercancías o prestaciones que se brindarán y resolver como se venderán para alcanzar a los usuarios. Estos gerentes son los responsables de fijar los fines acordes a las metas de la gerencia y volverlos metas y fines determinados que emplearan los gerentes de primera línea. A estos gerentes se les conoce como jefe de departamento, gerente de planta o director de finanzas. Son responsables de encaminar y planificar las tareas de los gerentes de primera línea y, en oportunidades, de trabajadores. Estos gerentes usualmente buscaran dar solución a discrepancias entre lo que la gerencia desea obtener y lo que los otros gerentes pueden concretar. Diversos de estos gerentes comenzaron como gerentes de primera línea y estuvieron mucho tiempo así. Pero, la promoción suele complicarse y en oportunidades, genera traumas. Las distinciones más relevantes entre estos gerentes por su clase son la implicancia en la gestión del desenvolvimiento colectivo y en la dación de recursos. El gerente de nivel medio frecuentemente inspecciona los proyectos de trabajo de diversos colectivos, cooperando con la fijación de prioridades y de negociar y planear labores. Por lo general estos gerentes intervienen cuando se busca poner periodos meta para que la mercancía o prestaciones concluyan, de generar aspectos para la valoración del desenvolvimiento, esto es, cuáles son los proyectos que obtendrán financiamiento, trabajadores e insumos y de convertir los fines generales de la gerencia en proyectos calendarios y procedimientos determinados de las operaciones. Estos directivos establecen los pasos de los altos directivos, principalmente traspasando funciones y actividades a sus empleados y organizando programaciones y medios con otros directivos. Frecuentemente ocupan gran parte de su tiempo de trabajo comunicándose mediante llamadas telefónicas o yendo a reuniones de comisión, elaborando y revisando informes, etc. Los directivos o gerentes usualmente se encuentran apartados

de los rasgos técnicos del empleo, por lo que la experiencia de aspecto técnico con el que puedan contar no les ocasiona mayor necesidad directamente. En la actualidad, en diversas empresas, para que un gestor sea visto como exitoso en su cargo, es importante que haga crecer a sus empleados y les aporte en su promoción de niveles en la empresa. Cuando los gerentes de rango medio no hacen crecer a sus subordinados, es posible que este no tenga el ánimo suficiente y que haya una rotación continua de trabajadores debido a ello.

- *Altos directivos.* El rumbo normal que lleva una empresa es obligación de la alta gerencia o también llamada alta dirección. Ciertas nominaciones usuales del cargo de estos directivos son: presidente, vicepresidente ejecutivo, director de división, director general, entre otros. Estos individuos no establecen objetivos, lineamientos, tácticas organizacionales. Los propósitos que instauran van de mayor a menor de acuerdo a los niveles hasta el punto de llegar a todo empleado.

Usualmente los gerentes de rango elevado emplean su tiempo en el trabajo (más de 75 por ciento) dirigiendo. Casi todo el tiempo que se centra en orientar lo usa con individuos indispensables en la entidad. Estos gerentes, del mismo modo que los de rango medio, emplean un mínimo tiempo monitoreando frontalmente la labor de otros. Los gerentes de rango elevado están sujetos a diversas exigencias. Usualmente en su ritmo de empleo cuentan con agendas apretadas, están en constantes viajes y laboran 60 horas o más a la semana. Un genuino descanso es un lujo. Frecuentemente degustan con gerentes, socios, líderes de la colectividad o funcionarios públicos. Si cuentan con algún periodo libre, existen empleados que discrepan entre sí para tener su atención. Estos gerentes también cuentan con más deberes en el ámbito de los vínculos públicos. Tienen que poder absolver rápidamente una adversidad para que no se acrecenté y dañe la imagen para su entidad.

2.3. Definición de términos básicos

Liderazgo

El liderazgo es la destreza para intervenir en los individuos hacia el logro de los propósitos de la organización (Daft y Marcic, 2010)

Gestión administrativa

Es el unido de modos, comportamientos y procedimientos que consienten usar los bienes humanitarios, palpables y económicos de una compañía, con la finalidad de lograr el propósito establecido (Louffat, 2013).

Estilo autocrático

El liderato autócrata es un modo extremo de liderato de transacción, en el que los guías cuentan con el dominio incondicional acerca de sus colaboradores o conjuntos (Acosta, 2011).

Estilo democrático

El modo del dirigente demócrata o interactivo es caracterizado por la pregunta y la sugestión a sus empleados alrededor de los ejercicios y determinaciones planteadas, y anima a la colaboración de los mismos (Acosta, 2011).

Estilo permisivo

Liderato permisible o dejar trabajar libremente, este término francés quiere decir “déjalo ser” y es usada con la finalidad de representar dirigentes que dejan a sus integrantes de grupo laborar por sí solos. Logra ser seguro si los dirigentes supervisan aquello que se está consiguiendo y lo notifican al grupo normalmente (Acosta, 2011).

Planificación

Significa instituir anticipadamente los propósitos que se esperan lograr y lo que tiene que realizarse para conseguir lograrlos, el cual es desenvuelto por la ocupación funcionaria (Chiavenato, 2011)

Organización

La colocación como el agrupamiento de las diligencias precisas a desplegarse para lograr los propósitos de la compañía. Estas diligencias congregan la reunión de los individuos y los bienes a usarse encaminado por un director (Chiavenato, 2011).

Dirección

La orientación es el modo de gobernar o encaminar a la empresa, sacándole al máximo el provecho a los bienes con los que se tiene, consiguiendo lograr la mayor producción de los trabajadores. Si el habitante siente un trato agradable de parte de los trabajadores, puede alcanzar dejar de lado la molestia del ambiente (Chiavenato, 2011).

Control

La supervisión es el periodo en el que se establece y se valora el cometido y se reprenden los comportamientos cuando se requiera (Chiavenato, 2011).

2.4. Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis general

El liderazgo se relaciona significativamente con la gestión administrativa en el Banco Mibanco, agencia Huaral, 2021.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a. El estilo autocrático se relaciona significativamente con la gestión administrativa en el Banco Mibanco, agencia Huaral, 2021.
- b. El estilo democrático se relaciona significativamente con la gestión administrativa en el Banco Mibanco, agencia Huaral, 2021.
- c. El estilo permisivo se relaciona significativamente con la gestión administrativa en el Banco Mibanco, agencia Huaral, 2021.

2.5. Operacionalización de las variables

Variable 1	Dimensiones	Indicadores
LIDERAZGO	<i>Estilo autocrático</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Muestra seguridad de sí mismo. - Es impulsivo y dominante. - Fracasa y sigue persuadiendo con sus ideas. - Trata a los demás con dignidad y respeto. - Felicita e incentiva a los docentes y administrativos. - Experimenta y toma riesgos en el trabajo.
	<i>Estilo democrático</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Apela al sentimiento de justicia y legalidad. - Refleja una mente abierta y entusiasmo. - Actúa y apoya a sus subordinados. - Involucra e incluye a otros en la planificación de acciones. - Desarrolla el sentido de identificación con las metas. - Motiva a sus subordinados para el desarrollo de las relaciones cooperativas.
	<i>Estilo permisivo</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de firmeza en sus convicciones. - Siente inseguridad y busca ayuda en otras personas. - Valora las opiniones de los demás. - Delega su cargo en algunas ocasiones. - Reconoce la capacidad de otros. - Toma riesgos para el logro de metas trazadas.

Fuente: Acosta (2011).

Variable 2	Dimensiones	Indicadores
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	<i>Planificación</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Misión/visión. - Plan estratégico (PEI). - Plan operativo institucional (POI).
	<i>Organización</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Estructura organizativa. - Reglamento de organización y funciones. - Manual de organizaciones y funciones. - Manual de procedimientos.
	<i>Dirección</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Toma de decisiones. - Administración de recursos humanos. - Segregación de funciones. - Estrategias de motivación.
	<i>Control</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Monitoreo y observación del desempeño. - Evaluación del desempeño. - Cumplimiento de objetivos y acciones correctivas

Fuente: Chiavenato (2011).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

La presente investigación es de tipo aplicada porque “busca conocimientos con fines de aplicarlo inmediatamente a la realidad para modificarlo, es decir, presenta solución a problemas prácticos” (Díaz, Escalona, Castro, León y Ramírez, 2013).

El nivel es correlacional porque “se establece la relación entre las variables de estudio” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

El diseño es no experimental “porque no se manipuló las variables de estudio” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Es de enfoque cuantitativo porque “usa a la ciencia estadística para llegar a conclusiones sobre el objeto de estudio, teniendo aspectos numéricos que ayudan a entender y comprender de manera más concisa la realidad y valorarlos” (Muñoz, 2011).

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población estuvo representada por 23 trabajadores del Banco Mibanco, agencia Huaral.

3.2.2. Muestra

Por contar con una población de tamaño factible para la ejecución de la investigación, no fue necesario el cálculo de la muestra.

3.3. Técnicas de recolección de datos

Técnica: encuesta. El cuestionario ayudó a medir ambas variables, las cuales son liderazgo y gestión administrativa. El cuestionario fue respondido por los trabajadores del Banco Mibanco, agencia Huaral.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk. Para el estadístico de prueba se utilizó el Rho de Spearman.

El software a emplear fue el Statical Package for the Social Sciences - SPSS. Los resultados fueron presentados en tablas y figuras.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

A. Análisis descriptivo del liderazgo

Tabla 1
Resultados de las frecuencias absolutas y relativas según los indicadores del liderazgo autocrático

	TDS		ED		NANDS		MDA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. ¿Considera usted que su jefe muestra seguridad en todo momento?	3	13.0%	3	13.0%	8	34.8%	5	21.7%	4	17.4%
2. ¿Considera usted que su jefe es impulsivo y dominante?	8	34.8%	3	13.0%	4	17.4%	5	21.7%	3	13.0%
3. ¿Considera usted que su jefe a pesar de los fracasos persiste en sus ideas?	4	17.4%	8	34.8%	9	39.1%	2	8.7%	0	0.0%
4. ¿Considera usted que su jefe brinda un trato digno y de respeto a todos?	7	30.4%	5	21.7%	5	21.7%	3	13.0%	3	13.0%
5. ¿Considera usted que su superior felicita e incentiva a sus colaboradores?	4	17.4%	6	26.1%	7	30.4%	1	4.3%	5	21.7%
6. ¿Considera usted que su superior experimenta y toma riesgos en el trabajo?	9	39.1%	5	21.7%	3	13.0%	3	13.0%	3	13.0%

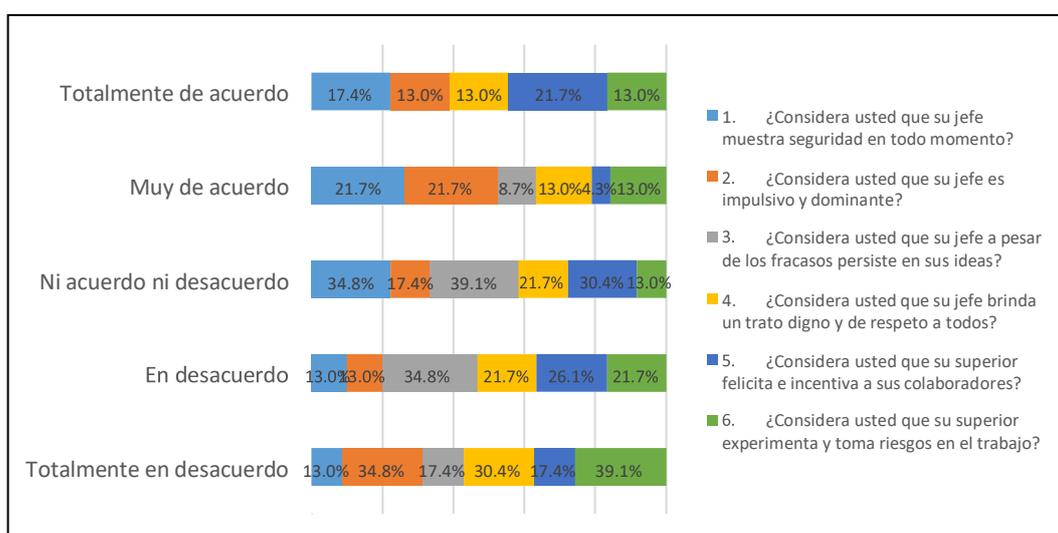


Figura 1. Liderazgo autocrático.

Se muestra en Tabla 1 que en referencia a si considera que su jefe muestra seguridad en todo momento el 26.1% respondió que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 34.8% interpretó que se encuentra ni de acuerdo ni desacuerdo y el 39.1% acotó que está muy de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si considera que su jefe es impulsivo y dominante el 47.8% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 17.4% indicó que se encuentra ni de acuerdo ni desacuerdo y el 34.8% manifestó que está muy de acuerdo y totalmente de acuerdo. En tercer lugar, en referencia a si considera que su jefe a pesar de los fracasos persiste en sus ideas el 52.2% asumió que esta está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 39.1% evidenció estar ni de acuerdo ni desacuerdo y el 8.7% mencionó que está muy de acuerdo y totalmente de acuerdo. En cuarto lugar, en cuanto a si considera que su jefe brinda un trato digno y de respeto a todos el 52.2% asumió que esta está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 21.7% evidenció estar ni de acuerdo ni desacuerdo y el 26.1% mencionó que está muy de acuerdo y totalmente de acuerdo. En quinto lugar, en mención a si considera que su superior felicita e incentiva a sus colaboradores el 43.5% respondió que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 30.4% interpretó que se encuentra ni de acuerdo ni desacuerdo y el 26.1% acotó que está muy de acuerdo y totalmente de acuerdo. En sexto lugar, en cuanto a si considera que su superior experimenta y toma riesgos en el trabajo todos el 60.9% asumió que esta está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 13% evidenció estar ni de acuerdo ni desacuerdo y el 26.1% mencionó que está muy de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Tabla 2

Resultados de las frecuencias absolutas y relativas según los indicadores del liderazgo democrático

	TDS		ED		NANDS		MDA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
7. ¿Considera usted que su superior es justo y legal?	5	21.7%	3	13.0%	5	21.7%	7	30.4%	3	13.0%
8. ¿Considera usted que su jefe demuestra tener una mente abierta y entusiasta frecuentemente?	7	30.4%	6	26.1%	3	13.0%	3	13.0%	4	17.4%
9. ¿Considera usted que su jefe actúa y apoya a sus colaboradores?	4	17.4%	8	34.8%	9	39.1%	2	8.7%	0	0.0%
10. ¿Considera usted que su jefe involucra a otros en la planificación de acciones?	7	30.4%	5	21.7%	5	21.7%	3	13.0%	3	13.0%
11. ¿Considera usted que su jefe incentiva el sentido de identificación con las metas del banco?	5	21.7%	7	30.4%	4	17.4%	5	21.7%	2	8.7%
12. ¿Considera usted que su jefe motiva a sus colaboradores?	6	26.1%	7	30.4%	2	8.7%	4	17.4%	4	17.4%

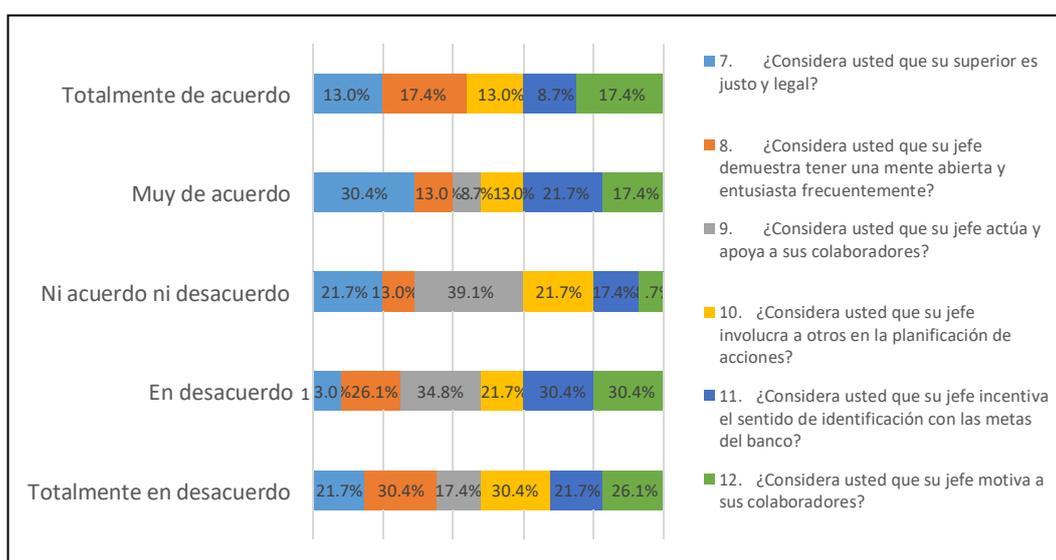


Figura 2. Liderazgo democrático.

Se muestra en Tabla 2 que en referencia a si considera que su superior es justo y legal el 34.8% respondió que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 21.7% interpretó que se encuentra ni de acuerdo ni desacuerdo y el 43.5% acotó que está muy de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si considera que su jefe demuestra tener una mente abierta y entusiasta frecuentemente el 56.5% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 13% indicó que se encuentra ni de acuerdo ni desacuerdo y el 30.4% manifestó que está muy de acuerdo y totalmente de acuerdo. En tercer lugar, en referencia a si considera que su jefe actúa y apoya a sus colaboradores el 52.2% asumió que esta está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 39.1% evidenció estar ni de acuerdo ni desacuerdo y el 8.7% mencionó que está

muy de acuerdo. En cuarto lugar, en cuanto a si considera que su jefe involucra a otros en la planificación de acciones el 52.2% asumió que esta está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 21.7% evidenció estar ni de acuerdo ni desacuerdo y el 26.1% mencionó que está muy de acuerdo y totalmente de acuerdo. En quinto lugar, en mención a si considera que su jefe incentiva el sentido de identificación con las metas del banco el 52.2% respondió que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 17.4% interpretó que se encuentra ni de acuerdo ni desacuerdo y el 30.4% acotó que está muy de acuerdo y totalmente de acuerdo. En sexto lugar, en cuanto a si considera que su jefe motiva a sus colaboradores el 56.5% asumió que esta está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 8.7% evidenció estar ni de acuerdo ni desacuerdo y el 34.8% mencionó que está muy de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Tabla 3

Resultados de las frecuencias absolutas y relativas según los indicadores del liderazgo permisivo

	TDS		ED		NANDS		MDA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
13. ¿Considera usted que a su jefe carece de firmeza en sus convicciones?	3	13.0%	3	13.0%	8	34.8%	5	21.7%	4	17.4%
14. ¿Considera usted que su jefe es inseguro y busca ayuda en otras personas?	8	34.8%	3	13.0%	4	17.4%	5	21.7%	3	13.0%
15. ¿Considera usted que su jefe valora las opiniones de los demás?	4	17.4%	8	34.8%	9	39.1%	2	8.7%	0	0.0%
16. ¿Considera usted que jefe delega responsabilidades cuando las circunstancias lo ameritan?	7	30.4%	5	21.7%	5	21.7%	3	13.0%	3	13.0%
17. ¿Considera usted que su jefe reconoce la capacidad de sus colaboradores?	5	21.7%	7	30.4%	4	17.4%	5	21.7%	2	8.7%
18. ¿Considera usted que su jefe toma riesgos para el logro de las metas trazadas?	6	26.1%	7	30.4%	2	8.7%	4	17.4%	4	17.4%

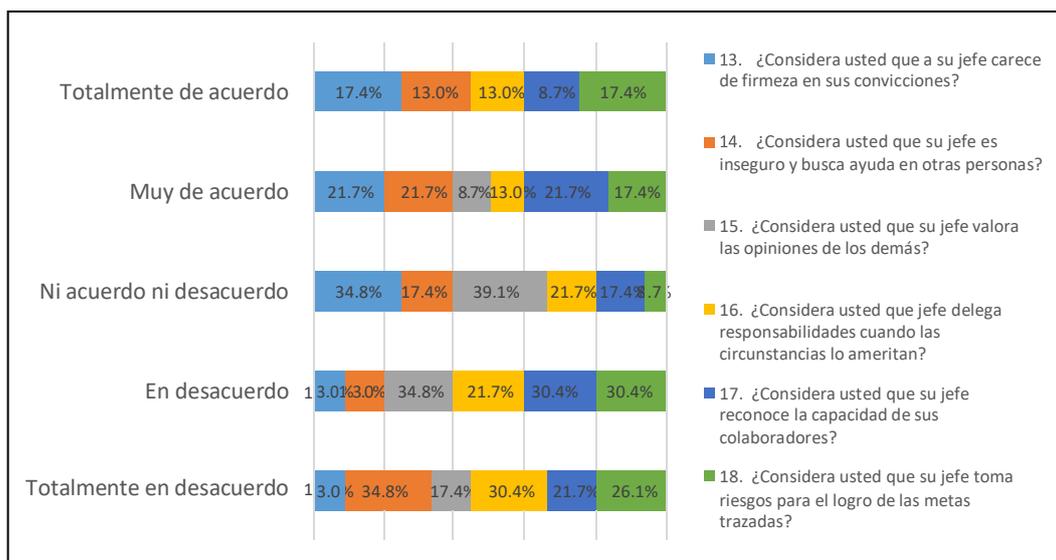


Figura 3. Liderazgo permisivo.

Se muestra en Tabla 3 que en referencia a si considera que a su jefe carece de firmeza en sus convicciones el 26.1% respondió que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 34.8% interpretó que se encuentra ni de acuerdo ni desacuerdo y el 39.1% acotó que está muy de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si considera que su jefe es inseguro y busca ayuda en otras personas el 47.8% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 17.4% indicó que se encuentra ni de acuerdo ni desacuerdo y el 34.8% manifestó que está muy de acuerdo y totalmente de acuerdo. En tercer lugar, en referencia a si considera que su jefe valora las opiniones de los demás el 52.2% asumió que esta está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 39.1% evidenció estar ni de acuerdo ni desacuerdo y el 8.7% mencionó que está muy de acuerdo. En cuarto lugar, en cuanto a si considera que su jefe delega responsabilidades cuando las circunstancias lo ameritan el 52.2% asumió que esta está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 21.7% evidenció estar ni de acuerdo ni desacuerdo y el 26.1% mencionó que está muy de acuerdo y totalmente de acuerdo. En quinto lugar, en mención a si considera que su jefe reconoce la capacidad de sus colaboradores el 52.2% respondió que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 17.4% interpretó que se encuentra ni de acuerdo ni desacuerdo y el 30.4% acotó que está muy de acuerdo y totalmente de acuerdo. En sexto lugar, en cuanto a si considera que su jefe toma riesgos para el logro de las metas trazadas el 56.5% asumió que esta está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 8.7% evidenció estar ni de acuerdo ni desacuerdo y el 34.8% mencionó que está muy de acuerdo y totalmente de acuerdo.

B. Análisis descriptivo de la gestión administrativa

Tabla 4

Resultados de las frecuencias absolutas y relativas según los indicadores de la planificación

	TDS		ED		NANDS		MDA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
19. ¿Considera usted que el personal está alineado con la misión y visión del banco?	5	21.7%	4	17.4%	4	17.4%	7	30.4%	3	13.0%
20. ¿Considera usted que el plan estratégico del banco aclara a donde se pretende y la forma cómo lograr los objetivos y metas propuestas?	5	21.7%	5	21.7%	5	21.7%	3	13.0%	5	21.7%

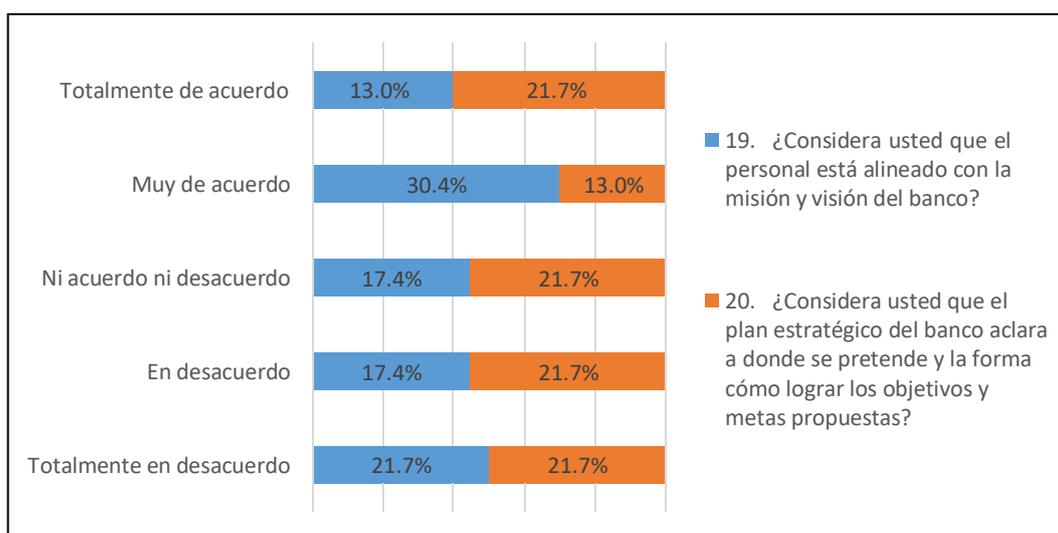


Figura 4. Planificación.

Se muestra en Tabla 4 que en referencia a si considera que el personal está alineado con la misión y visión del banco el 39.1% respondió que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 17.4% interpretó que se encuentra ni de acuerdo ni desacuerdo y el 43.5% acotó que está muy de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si considera que el plan estratégico del banco aclara a donde se pretende y la forma cómo lograr los objetivos y metas propuestas el 43.5% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 21.7% indicó que se encuentra ni de acuerdo ni desacuerdo y el 34.8% manifestó que está muy de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Tabla 5

Resultados de las frecuencias absolutas y relativas según los indicadores de la organización

	TDS		ED		NANDS		MDA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
21. ¿Considera usted que la estructura organizativa del banco permite tener un claro conocimiento de las funciones y responsabilidades que tiene que cumplir cada trabajador para alcanzar los objetivos propuestos?	4	17.4%	6	26.1%	7	30.4%	1	4.3%	5	21.7%
22. ¿Considera usted que los procedimientos establecidos por el banco definen el orden, tiempo establecido, reglas o políticas y responsables de las actividades que serán desempeñadas?	9	39.1%	5	21.7%	3	13.0%	3	13.0%	3	13.0%

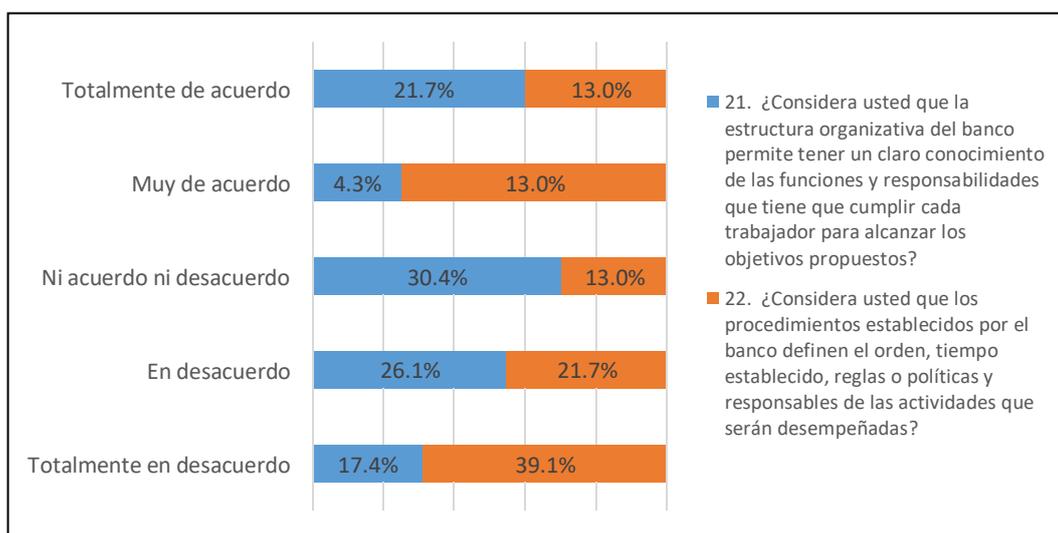


Figura 5. Organización.

Se muestra en Tabla 5 que en referencia a si considera que la estructura organizativa del banco permite tener un claro conocimiento de las funciones y responsabilidades que tiene que cumplir cada trabajador para alcanzar los objetivos propuestos el 43.5% respondió que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 30.4% interpretó que se encuentra ni de acuerdo ni desacuerdo y el 26.1% acotó que está muy de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si considera que los procedimientos establecidos por el banco definen el orden, tiempo establecido, reglas o políticas y responsables de las actividades que serán desempeñadas el 60.9% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 13% indicó que se encuentra ni de acuerdo ni desacuerdo y el 26.1% manifestó que está muy de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Tabla 6
Resultados de las frecuencias absolutas y relativas según los indicadores de la dirección

	TDS		ED		NANDS		MDA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
23. ¿Considera usted que la dirección es acertada en sus decisiones al momento ejecutar los planes y lograr los objetivos propuestos por el banco?	3	13.0%	3	13.0%	8	34.8%	5	21.7%	4	17.4%
24. ¿Considera usted que la dirección realiza actividades adecuadas con el fin de mejorar y aumentar el desempeño del recurso humano?	8	34.8%	3	13.0%	4	17.4%	5	21.7%	3	13.0%
25. ¿Considera usted que la dirección realiza una correcta segregación de funciones?	4	17.4%	8	34.8%	9	39.1%	2	8.7%	0	0.0%
26. ¿Considera usted acertada a las estrategias de motivación elaboradas por el banco?	7	30.4%	5	21.7%	5	21.7%	3	13.0%	3	13.0%

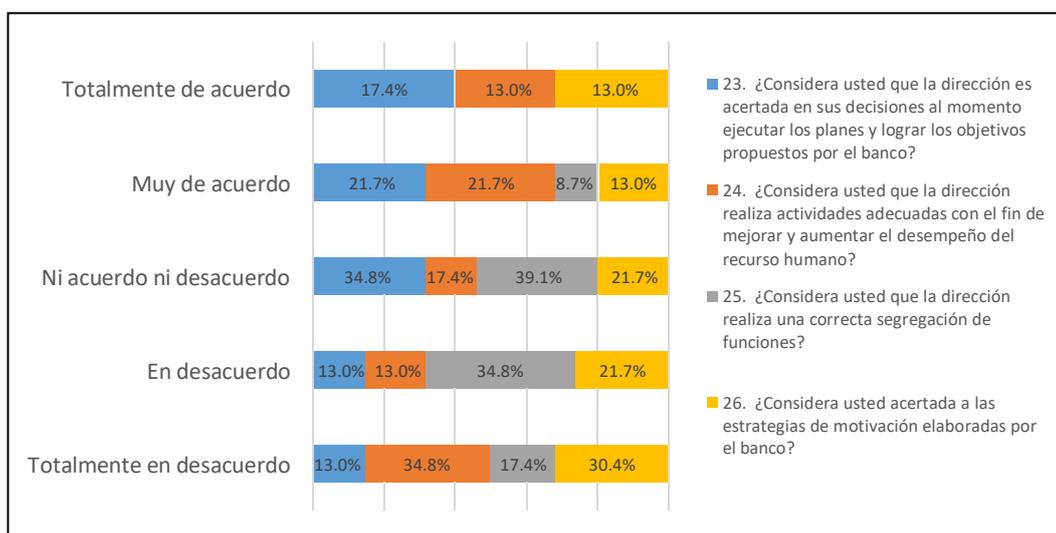


Figura 6. Dirección.

Se muestra en Tabla 6 que en referencia a si considera que la dirección es acertada en sus decisiones al momento ejecutar los planes y lograr los objetivos propuestos por el banco el 26.1% respondió que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 34.8% interpretó que se encuentra ni de acuerdo ni desacuerdo y el 39.1% acotó que está muy de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si considera que la dirección realiza actividades adecuadas con el fin de mejorar y aumentar el desempeño del recurso humano el 47.8% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 17.4% indicó que se encuentra ni de acuerdo ni desacuerdo y el 34.8% manifestó que está muy de acuerdo y totalmente de acuerdo. En tercer lugar, en referencia a si considera que la dirección realiza una correcta segregación de funciones el 52.2% asumió que esta está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 39.1% evidenció estar ni de acuerdo

ni desacuerdo y el 8.7% mencionó que está muy de acuerdo. En cuarto lugar, en cuanto a si considera acertada a las estrategias de motivación elaboradas por el banco el 52.2% asumió que esta está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 21.7% evidenció estar ni de acuerdo ni desacuerdo y el 26.1% mencionó que está muy de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Tabla 7

Resultados de las frecuencias absolutas y relativas según los indicadores del control

	TDS		ED		NANDS		MDA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
27. ¿Considera usted adecuado el monitoreo de desempeño que realiza el banco?	5	21.7%	3	13.0%	5	21.7%	7	30.4%	3	13.0%
28. ¿Usted está conforme con la evaluación de desempeño que realiza el banco?	7	30.4%	6	26.1%	3	13.0%	3	13.0%	4	17.4%
29. ¿Usted está conforme con las acciones correctivas que se realizan para cumplir con los objetivos?	1	4.3%	4	17.4%	6	26.1%	6	26.1%	6	26.1%

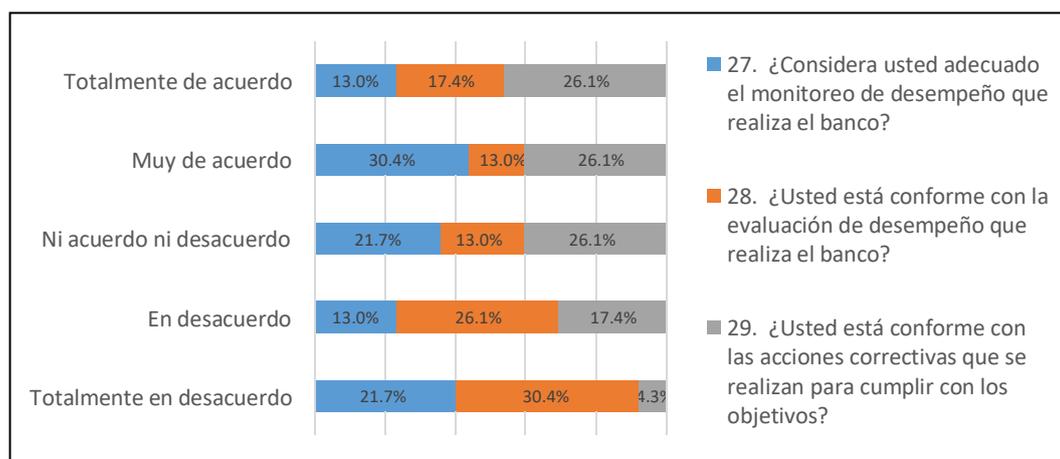


Figura 7. Control.

Se muestra en Tabla 7 que en referencia a si considera que adecuado el monitoreo de desempeño que realiza el banco el 34.8% respondió que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 21.7% interpretó que se encuentra ni de acuerdo ni desacuerdo y el 43.5% acotó que está muy de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si está conforme con la evaluación de desempeño que realiza el banco el 56.5% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 13% indicó que se encuentra ni de acuerdo ni desacuerdo y el 30.4% manifestó que está muy de acuerdo. En tercer lugar, en referencia a si está conforme con las acciones correctivas que se realizan

para cumplir con los objetivos el 21.7% asumió que esta está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 26.1% evidenció estar ni de acuerdo ni desacuerdo y el 52.2% mencionó que está muy de acuerdo y totalmente de acuerdo.

C. Prueba de normalidad

En la Tabla 8 se muestra que la prueba de normalidad Shapiro - Wilk ya que la muestra está conformada por menos de 50 encuestados, encontrándose para las variables de estudio valores mayores al 0.05 indicando que presentan una distribución normal, por lo tanto, la prueba de las variables la cual serán medidas mediante Pearson.

Tabla 8
Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	0.931	23	0.113
Estilo autocrático	0.966	23	0.599
Estilo democrático	0.935	23	0.141
Estilo permisivo	0.916	23	0.055
Gestión administrativa	0.939	23	0.173

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Tabla 9

Correlación de Pearson entre el liderazgo y gestión administrativa

		Liderazgo	Gestión administrativa
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,822**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	23	23
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	,822**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	23	23

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

Se muestra en la Tabla 9 que el liderazgo se relaciona significativamente con la gestión administrativa en el Banco Mibanco, agencia Huaral, 202; según el valor de significancia asociada a la Prueba es de 0.00 podemos afirmar que la relación es directa y el coeficiente de Pearson alcanza un valor de 0.822 representado un grado positivo alto.

Hipótesis específica 1

Tabla 10

Correlación de Pearson entre el liderazgo autocrático y gestión administrativa

		Estilo autocrático	Gestión administrativa
Estilo autocrático	Correlación de Pearson	1	,742**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	23	23
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	,742**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	23	23

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

Se muestra en la Tabla 10 que el estilo autocrático se relaciona significativamente con la gestión administrativa en el Banco Mibanco, agencia Huaral, 2021; según el valor de significancia asociada a la Prueba es de 0.00 podemos afirmar que la relación es directa y el coeficiente de Pearson alcanza un valor de 0.742 representado un grado positivo alto.

Hipótesis específica 2

Tabla 11

Correlación de Pearson entre el liderazgo democrático y gestión administrativa

		Estilo democrático	Gestión administrativa
Estilo democrático	Correlación de Pearson	1	,631**
	Sig. (bilateral)		0.001
	N	23	23
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	,631**	1
	Sig. (bilateral)	0.001	
	N	23	23

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

Se muestra en la Tabla 11 que el estilo democrático se relaciona significativamente con la gestión administrativa en el Banco Mibanco, agencia Huaral, 2021 según el valor de significancia asociada a la Prueba es de 0.001 podemos afirmar que la relación es directa y el coeficiente de Pearson alcanza un valor de 0.632 representado un grado positivo moderado.

Hipótesis específica 3

Tabla 12

Correlación de Pearson entre el liderazgo permisivo y gestión administrativa

		Estilo permisivo	Gestión administrativa
Estilo permisivo	Correlación de Pearson	1	,748**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	23	23
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	,748**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	23	23

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

Se muestra en la Tabla 12 que el estilo permisivo se relaciona significativamente con la gestión administrativa en el Banco Mibanco, agencia Huaral, 2021; según el valor de significancia asociada a la Prueba es de 0.00 podemos afirmar que la relación es directa y el coeficiente de Pearson alcanza un valor de 0.748 representado un grado positivo alto.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

En referencia al propósito principal de la indagación: Determinar de qué modo el liderazgo es relacionado con la coordinación funcionaria en el Banco Mibanco, agencia Huaral, 2021; según el valor de importancia coligada a la Prueba es de 0.00 logramos aseverar que la correspondencia es seguida y el coeficiente de Pearson alcanza un valor de 0.822 representado un nivel positivo elevado. Este aspecto en el contexto internacional es consecuente en una investigación realizada en Ecuador en las entidades financieras, Ortiz (2014) obtuvo como resultado que diferentes elementos han afectado a su gestión administrativa lo cual hace indispensable que se establezcan sus equivocaciones y se direccionadas a sus potenciales y el fijo objetivo de asociar bríos por desinteresarse por lo que están realizando mal para orientarse por nuevos rumbos en el ambiente de las compañías prestamistas. Por otro lado, Guerrero Añazco, Valdivieso y Sánchez (2018) manifiestan que el liderazgo es un punto clave que deben contar los trabajadores y para conseguir que los integrantes de una empresa posean esas peculiaridades, ellos tienen que desplegarse en un ambiente que incite el bien entusiasta y psíquico lo que libera un elevado grado de complacencia profesional que es traducido en beneficio ordinario para la compañía. Asimismo, a nivel nacional es visto y considerado a la gestión administrativa como la variable más perceptible de las organizaciones, Polo (2020) marca que cada vez más las compañías necesitan saber la forma de mejorar la efectividad de una empresa y apoyen a elegir determinaciones para el acrecentamiento de la producción, pero muestra que el operar la gestión administrativa penderá del individuo que gobierna. Peña (2020) mostró que hoy en día las investigaciones de liderazgo no solamente buscan guiar la complacencia del trabajador, sino crear importancia financiera al establecimiento, considerando la producción, facturación y traslación de los trabajadores, como indicativos. Por lo cual,

toda empresa se encuentra conformada por individuos que crean conductas diversas y estas conmueven el clima. Un liderato seguro es el que considera las peculiaridades de los contextos que se experimentan, que persuade a sus trabajadores con el fin de lograr objetivos y propósitos frecuentes creando adeudo y complacencia en cada uno por medio de la motivación. En este sentido, la gestión administrativa posee cuatro elementos principales (planear, organizar, dirigir y controlar) que son terminantes en el logro de los propósitos planeados; mediante el manejo adecuado del recurso humano cuyo rol esencial desempeña el liderazgo como sustentáculo primordial y esencial para que toda compañía logre la estabilidad, se desenvuelva, progrese y halle el triunfo que requiere para conservar su administración en el tiempo.

En cuanto al primer propósito de la indagación: Establecer de qué modo el estilo autocrático es relacionado con la administración funcionaria en el Banco Mibanco, sede Huaral, 2021; según el valor de importancia coligada a la Prueba es de 0.00 logramos aseverar que la correspondencia es seguida y el coeficiente de Pearson alcanza un valor de 0.742 representado un nivel positivo elevado. Bajo similar enfoque se tiene la concepción de Liderazgo de, que, según Bateman y Scott (2009), el dirigente posee peculiaridades individuales que atraen a los demás, que las personas siguen por admiración, preferencia individual, deseo personal, deseo de cumplir o deseo de ser como un líder. Por ejemplo, los directores jóvenes y deseosos igualan las prácticas de los trabajadores y el modo particular de un diligente triunfante y bondadoso. Un diligente que es insuficiente que no es admitido y que transmite poca consideración no tiene poco dominio relativo. Por otro lado, en los resultados descriptivos el 52.2% de los trabajadores direccionaron sus respuestas a que nadie está dispuesto a tomar decisiones estratégicas para practicar un liderato seguro y alienar el clima profesional. Este enfoque numérico es consecuente con autor Román (2016) quien en su investigación de licenciatura con título “Estilos de liderazgo y su relación con el clima organizacional en el área de procesos operativos del Banco de Crédito del Perú - sucursal Piura. 2016”, la cual en función a sus resultados sobre liderazgo se evaluó teniendo en cuenta las dimensiones: liderazgo autoritario y liderazgo democrático. En la dimensión liderazgo autoritario, el 60% de declararon que eternamente hay liderato dictador de parte de los directores; en la dimensión liderazgo democrático, el 57% de los investigados declararon que siempre los dirigentes o directores pronuncian un ejemplo de liderato democrático. Se concluyó que sí hay correspondencia reveladora entre los modos de liderato y el ambiente de organización al exponer una consecuencia de 0.853, demostrando que si hay excelentes modos de liderato el ambiente en el que trabajan los empleados será grato para ellos.

En cuanto al segundo propósito de la indagación: Establecer de qué modo el estilo demócrata se atañe con la administración funcionaria en el Banco Mibanco, sede Huaral, 2021; según el valor de importancia coligada a la Prueba es de 0.001 logramos aseverar que la correspondencia es inmediata y el coeficiente de Pearson alcanza un valor de 0.632 representado un nivel positivo moderado. Bajo similar enfoque se tiene el concepto de los teóricos Huerta y Rodríguez (2014) aluden que el liderato es la complementación de la orientación que va a ocasionar a los trabajadores al lucro de sus propósitos, fundamentándose en el enfoque ejercicio profesional y mucha voluntad de progreso a grado particular o de un establecido conjunto de individuos. Por otro lado, en los resultados descriptivos el 52.2% de los trabajadores direccionaron sus respuestas a que no existe un ambiente de armonía entre el personal. Este enfoque numérico es consecuente con los autores Cabanillas y Yauri (2020) en su investigación de licenciatura titulada “Gestión administrativa y calidad de servicio en usuarios del Banco Pichincha de Comas, Lima 2020”, la cual los resultados en cuanto a las dimensiones de Administración funcionaria; para la dimensión Planeamiento, un 67.9% de los beneficiarios entrevistados sienten un planeamiento regular; para la dimensión colocación, un 67.9% de los beneficiarios entrevistados sienten una colocación regular; para la dimensión dirección, 69.6% perciben una orientación regular; para la dimensión inspección, un 23.2% de los beneficiarios entrevistados sienten un control defectuoso. Se concluye la administración funcionaria se encuentra relacionada significativamente con la aptitud de bien de acuerdo con los beneficiarios del BancoPichincha, sede de Comas, Lima 2020.

En cuanto al tercer propósito de la indagación: Establecer de qué modo el estilo permisivo es relacionado con la gestión administrativa en el Banco Mibanco, agencia Huaral, 2021; según el valor de importancia coligada a la Prueba es de 0.00 logramos aseverar que la correspondencia es seguida y el coeficiente de Pearson alcanza un valor de 0.748 representado un nivel positivo elevado. Bajo similar enfoque se tiene el concepto de los teóricos Martínez (2013) gobernar es, principalmente, la cabida de describir toda la información que se tiene y analizarla. Que se hable del «gran modelo», de un simple contra maestro o de un director de negociación, todo director preciso poseer los propósitos establecidos manifiestamente. Aquellos propósitos tienen que detallar el beneficio completo que a él se le requiere, a él y al conjunto que labora bajo sus disposiciones. Tienen, equivalentemente, que establecer en qué medida el mismo marco y el conjunto que él gobierna tienen que apoyar a los demás equipos a lograr sus propósitos. En otros términos, a partir del mismo inicio se tiene que persistir sobre el requerimiento de la labor en grupo y acerca de los efectos que tiene que lograr el grupo de labor. No se trata ya de determinar realizar ciertas cosas, sino que hay que

empezar a plantear el siguiente asunto: considerando los componentes que se tienen: individuos, recursos, locales, ¿logra conseguir dicho propósito establecido por dicha entidad? Pero similarmente manera, aun en el momento que aparente lógico, hoy en día no basta para intentar el triunfo. Principalmente, hay que causar el consentimiento. Solamente si sobre el terrenal todos los integrantes sienten el requerimiento de asociar sus bríos para hacer lo que han determinado comúnmente, poseen probabilidades de poner en marcha el plan a buena terminación. Cualquier asunto debe ser el propósito de una investigación frecuente que consienta que uno solo no congrege toda la pesquisa que se requiere para su agudeza, sino que le implicará haciéndole concientizarse de la parte del compromiso con la que se enreda en el transcurso. Por otro lado, en los resultados descriptivos el 56.5% de los trabajadores direccionaron sus respuestas a que existe una baja cooperación entre el personal por lo que se ha disminuido la productividad en la entidad financiera. Este enfoque numérico es consecuente con el autor Roller (2017) en su investigación de licenciatura con título “Gestión administrativa y satisfacción del cliente interno del área comercial del Banco Cencosud, sede central, distrito de Miraflores - 2017”, la cual sus resultados en relación a la gestión administrativa en sus dimensiones; un 40% reflexionan que casi nunca se usa el “Planeamiento”; un 37.5% casi nunca tienen claramente los asuntos de “Colocación” en los trabajadores de manera adecuada; 25% menciona que casi siempre se usa una conveniente “Orientación” con los trabajadores; un 22.5% menciona casi siempre se usa una conveniente “Inspección” con los trabajadores. Las conclusiones señalan que existe conexión directa y significativa entre la administración funcionaria y la complacencia del consumidor intrínseco de la zona productiva del Banco Cencosud, sede central, distrito de Miraflores.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- El estilo autocrático se relaciona significativamente con la gestión administrativa en el Banco Mibanco, agencia Huaral, 2021; según el valor de significancia asociada a la Prueba es de 0.00 podemos afirmar que la relación es directa y el coeficiente de Pearson alcanza un valor de 0.742 representado un grado positivo alto. Esto implica que a medida que se realice la toma de decisiones estratégicamente para ejercer un liderazgo efectivo mejorara los lineamientos de la visión, los objetivos y las estrategias que la entidad financiera ha realizado en su planeación.
- El estilo democrático se relaciona significativamente con la gestión administrativa en el Banco Mibanco, agencia Huaral, 2021 según el valor de significancia asociada a la Prueba es de 0.001 podemos afirmar que la relación es directa y el coeficiente de Pearson alcanza un valor de 0.632 representado un grado positivo moderado. Esto implica que a medida que existe un ambiente de armonía entre el personal será mayor la motivación y comunicación en las áreas de la dirección.
- El estilo permisivo se relaciona significativamente con la gestión administrativa en el Banco Mibanco, agencia Huaral, 2021; según el valor de significancia asociada a la Prueba es de 0.00 podemos afirmar que la relación es directa y el coeficiente de Pearson alcanza un valor de 0.748 representado un grado positivo alto. Esto implica que a medida exista cooperación entre el personal durante todo proceso de control previo, concurrente y posterior será mayor la productividad en la entidad financiera.
- El liderazgo se relaciona significativamente con la gestión administrativa en el Banco Mibanco, agencia Huaral, 202; según el valor de significancia asociada a

la Prueba es de 0.00 podemos afirmar que la relación es directa y el coeficiente de Pearson alcanza un valor de 0.822 representado un grado positivo alto.

6.2. Recomendaciones

- Promover la colaboración entre el equipo de trabajo para que la toma de decisiones sea estratégica y así ejercer un liderazgo efectivo en consiguiente con los lineamientos de la visión, los objetivos y las estrategias que la entidad financiera ha realizado en su planeación
- Desarrollar mediante programas de recreación el fortalecimiento del ambiente laboral y se pueda así tener un equipo participativo y cooperativo en todas las áreas de la dirección
- Programar reuniones mensuales para generar planes de acción en la solución de problemas encontrados y resolverlos en cooperación con el personal durante todo proceso de control previo, concurrente y posterior.

REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas

- Acosta, J. (2011). *Dirigir liderar, motivar, comunicar, delegar, dirigir reuniones* (4 ed.). Madrid: ESIC.
- Bateman, T., & Snell, S. (2009). *Administración. Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo* (8 ed.). Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (9 ed.). Santa Fe, México: Mc Graw Hill.
- Daft, R., & Marcic, D. (2010). *Introducción a la administración* (6 ed.). México: Cengage Learning.
- Díaz, F., Escalona, M., Castro, D., León, A., & Ramírez, M. (2013). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: Trillas.
- Hellriegel, D., Jackson, S., & Slocum, J. (2017). *Administracion, un enfoque basado en competencias*. Mexico D.F.: CENGAGE LEARNING.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Huerta, J., & Rodriguez, G. (2014). *Habilidades directivas* (2 ed.). México: Pearson.
- Louffat, E. (2013). *Administración del Potencial Humano* (2 ed.). Argentina: Cengage Learning.
- Lussier, R., & Achua, C. (2005). *Liderazgo .Teoria , aplicacion y desarrollo de habilidades* (2 ed.). Mexico D.F., Mexico: Thomson.
- Martinez, M. (2013). *La gestion empresarial equilibrando objetivos y valores*. Madrid, España: Diaz de santos. Recuperado el 03 de febrero de 2020
- Mochón, F., Mochón, M., & Sáez, M. (2014). *Administración Enfoque por Competencias con Casos Latinoamericanos* . México: Alfaomega.
- Newstrom, J. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo* (12 ed.). Mexico D.F.: Mc Graw Hill.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración* (12 ed.). México: Pearson Educación.

Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración* (12 ed.). México: Pearson.

7.2. Fuentes electrónicas

Cabanillas, S. y Yauri, H. (2020). *Gestión administrativa y calidad de servicio en usuarios del Banco Pichincha de Comas, Lima 2020*. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Lamas. Recuperado el 01 de setiembre de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64117/Cabanillas_CSR-Yauri_VH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Carrión, R. (2020). *Gestión empresarial y responsabilidad social del Banco de Crédito, agencias Chimbote, 2019*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Chimbote. Recuperado el 01 de setiembre de 2021, de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46777>

Guerrero, M., Añazco, K., Valdivieso, R. y Sánchez, Ó. (2018). *Los estilos de liderazgo y su efecto en la satisfacción laboral*. Trabajo de investigación. Recuperado el 01 de setiembre de 2021, de <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/908>

Macías, Z. (2015). *Estilos de liderazgo y la relación con el clima organizacional de los empleados de SERLI*. Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil, Guayaquil. Recuperado el 01 de setiembre de 2021, de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/13132/1/TESIS%20%20SERLI%20FINALpARAIMPRIMIR%20octubre-12-2015final.pdf>

Meneses, R. (2019). *Gestión administrativa y control interno en la Municipalidad de Independencia*. Tesis maestría, Universidad Nacional de Educación, Lima. Recuperado el 19 de enero de 2021, de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3560/TM%20AD-Gp%204646%20M1%20-%20Meneses%20Paucar%20Pavel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Morales, M. (2014). *Factores claves de éxito en la gestión administrativa de las entidades cooperativas especializadas de ahorro y crédito*. Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Occidente, Santiago de Cali. Recuperado el 01 de

setiembre de 2021, de
<https://redi.uta.edu.ec/bitstream/123456789/2236/1/613%20ING.pdf>

- Ortiz, T. (2014). *Plan estratégico para mejorar la gestión administrativa y toma de decisiones de la Cooperativa de Ahorro y Crédito "El Migrante Solidario"*. Tesis de maestría, Universidad Técnica Particular de Loja. Recuperado el 01 de setiembre de 2021, de <http://dspace.utpl.edu.ec/handle/123456789/11131>
- Paz, M. (2015). *Estilo de liderazgo y toma de decisiones de líderes comunitarias interesadas en participar políticamente en Colombia*. Tesis de maestría, Universidad del Rosario. Recuperado el 1 de setiembre de 2021, de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/18316/PazVillamizar-Mar%c3%adaGabriela-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Peña, N. (2020). *Clima organizacional y liderazgo en la entidad financiera Mi Banco S.A. Huancayo 2017*. Tesis de maestría, Universidad Peruana Los Andes, Huancayo. Recuperado el 01 de setiembre de 2021, de https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1673/T037_42307770_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Roller, J. (2017). *Gestión administrativa y satisfacción del cliente interno del área comercial del Banco Cencosud, sede central, distrito de Miraflores - 2017*. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 01 de setiembre de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21651/Roller_TJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Román, D. (2016). *Estilos de liderazgo y su relación con el clima organizacional en el área de procesos operativos del Banco de Crédito del Perú - sucursal Piura. 2016*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Piura, Piura. Recuperado el 01 de setiembre de 2021, de <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1199/ADM-ROM-MEN-16.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

ANEXO N°01 - CUESTIONARIO

I. Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:

a. Género

Masculino	
Femenino	

II. Instrucciones

En el siguiente cuadro de preguntas marcar con una equis “X” según corresponda, teniendo en cuenta el cuadro de calificación siguiente:

CUADRO DE CALIFICACIÓN	
Totalmente de acuerdo	5
Muy de acuerdo	4
Ni acuerdo ni desacuerdo	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

ITEM	1	2	3	4	5
LIDERAZGO					
DIMENSIÓN 01					
1. ¿Considera usted que su jefe muestra seguridad en todo momento?					
2. ¿Considera usted que su jefe es impulsivo y dominante?					
3. ¿Considera usted que su jefe a pesar de los fracasos persiste en sus ideas?					
4. ¿Considera usted que su jefe brinda un trato digno y de respeto a todos?					
5. ¿Considera usted que su superior felicita e incentiva a sus colaboradores?					
6. ¿Considera usted que su superior experimenta y toma riesgos en el trabajo?					
DIMENSIÓN 02					
7. ¿Considera usted que su superior es justo y legal?					

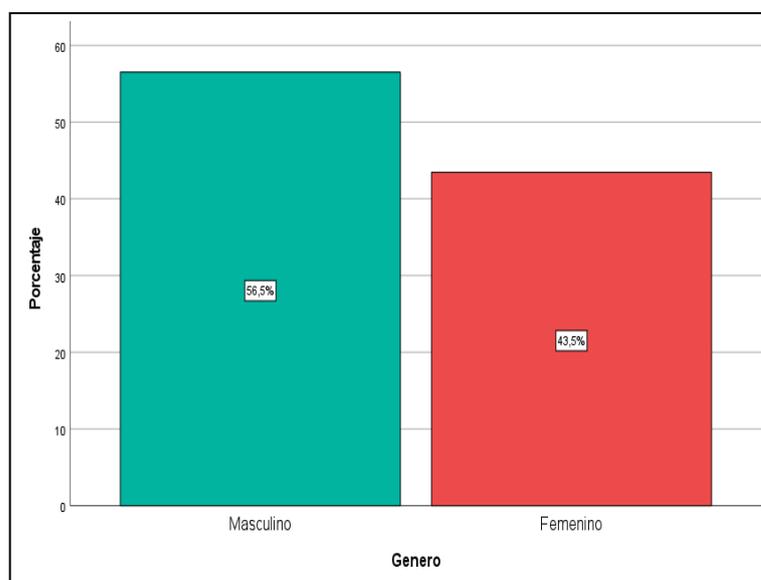
8. ¿Considera usted que su jefe demuestra tener una mente abierta y entusiasta frecuentemente?					
9. ¿Considera usted que su jefe actúa y apoya a sus colaboradores?					
10. ¿Considera usted que su jefe involucra a otros en la planificación de acciones?					
11. ¿Considera usted que su jefe incentiva el sentido de identificación con las metas del banco?					
12. ¿Considera usted que su jefe motiva a sus colaboradores?					
DIMENSIÓN 03					
13. ¿Considera usted que a su jefe carece de firmeza en sus convicciones?					
14. ¿Considera usted que su jefe es inseguro y busca ayuda en otras personas?					
15. ¿Considera usted que su jefe valora las opiniones de los demás?					
16. ¿Considera usted que jefe delega responsabilidades cuando las circunstancias lo ameritan?					
17. ¿Considera usted que su jefe reconoce la capacidad de sus colaboradores?					
18. ¿Considera usted que su jefe toma riesgos para el logro de las metas trazadas?					
GESTIÓN ADMINISTRATIVA					
DIMENSIÓN 01					
19. ¿Considera usted que el personal está alineado con la misión y visión del banco?					
20. ¿Considera usted que el plan estratégico del banco aclara a donde se pretende y la forma cómo lograr los objetivos y metas propuestas?					
DIMENSIÓN 02					
21. ¿Considera usted que la estructura organizativa del banco permite tener un claro conocimiento de las funciones y responsabilidades que tiene que cumplir cada trabajador para alcanzar los objetivos propuestos?					
22. ¿Considera usted que los procedimientos establecidos por el banco definen el orden, tiempo establecido, reglas o políticas y responsables de las actividades que serán desempeñadas?					
DIMENSIÓN 03					
23. ¿Considera usted que la dirección es acertada en sus decisiones al momento ejecutar los planes y lograr los objetivos propuestos por el banco?					
24. ¿Considera usted que la dirección realiza actividades adecuadas con el fin de mejorar y aumentar el desempeño del recurso humano?					

25. ¿Considera usted que la dirección realiza una correcta segregación de funciones?					
26. ¿Considera usted acertada a las estrategias de motivación elaboradas por el banco?					
DIMENSIÓN 04					
27. ¿Considera usted adecuado el monitoreo de desempeño que realiza el banco?					
28. ¿Usted está conforme con la evaluación de desempeño que realiza el banco?					
29. ¿Usted está conforme con las acciones correctivas que se realizan para cumplir con los objetivos?					

Fuente: Elaboración propia en base a Acosta (2011) y Chiavenato (2011).

ANEXO N°02 – DATOS GENERALESTabla
Género

		f	%
Válido	Masculino	13	56.5
	Femenino	10	43.5
	Total	23	100.0

*Figura. Género.*

Se presenta en la Tabla que el 56.5% mencionó ser al genero masculino y el 43.5% pertenece al genero femenino.

ANEXO N° 03 – VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

VALIDEZ DEL LIDERAZGO

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.702
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	610.146
	gl	153
	Sig.	0.000

<i>Comunalidades</i>		
	Inicial	Extracción
P1	1.000	0.841
P2	1.000	0.890
P3	1.000	0.743
P4	1.000	0.788
P5	1.000	0.849
P6	1.000	0.666
P7	1.000	0.825
P8	1.000	0.802
P9	1.000	0.689
P10	1.000	0.785
P11	1.000	0.838
P12	1.000	0.862
P13	1.000	0.574
P14	1.000	0.627
P15	1.000	0.843
P16	1.000	0.734
P17	1.000	0.758
P18	1.000	0.913
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

VALIDEZ DE LA GESTION ADMINISTRATIVA

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.803
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	425.048
	gl	55
	Sig.	0.000

<i>Comunalidades</i>		
	Inicial	Extracción
P19	1.000	0.572
P20	1.000	0.743
P21	1.000	0.769
P22	1.000	0.718
P23	1.000	0.882
P24	1.000	0.751
P25	1.000	0.908
P26	1.000	0.859
P27	1.000	0.785
P28	1.000	0.905
P29	1.000	0.951
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

CONFIABILIDAD DEL LIDERAZGO

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.897	18

CONFIABILIDAD DE LA GESTION ADMINISTRATIVA

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.922	11

ANEXO N° 05 – BASE DE DATOS

Género	LIDERAZGO	Estilo autocrático	p1	p2	p3	p4	P5	P6	Estilo democrático	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Estilo permisivo	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	40	15	4	1	3	1	3	3	12	2	2	3	1	2	2	13	4	1	3	1	2	2
1	58	20	3	5	2	3	2	5	19	3	5	2	3	2	4	19	3	5	2	3	2	4
1	44	14	3	3	2	3	2	1	16	3	5	2	3	1	2	14	3	3	2	3	1	2
2	57	18	4	3	2	5	3	1	18	3	1	2	5	2	5	21	4	3	2	5	2	5
1	35	9	3	1	2	1	1	1	14	4	2	2	1	1	4	12	3	1	2	1	1	4
2	49	13	5	1	1	2	2	2	19	4	4	1	2	4	4	17	5	1	1	2	4	4
1	37	11	2	1	3	1	3	1	15	5	2	3	1	2	2	11	2	1	3	1	2	2
1	56	23	5	4	3	2	5	4	13	1	1	3	2	1	5	20	5	4	3	2	1	5
1	49	13	3	2	1	4	1	2	19	3	4	1	4	5	2	17	3	2	1	4	5	2
2	36	13	3	3	1	1	3	2	11	3	2	1	1	2	2	12	3	3	1	1	2	2
2	52	21	5	4	3	3	5	1	12	1	1	3	3	3	1	19	5	4	3	3	3	1
2	50	16	1	4	3	1	5	2	19	4	5	3	1	2	4	15	1	4	3	1	2	4
1	39	12	3	2	3	1	2	1	14	5	1	3	1	3	1	13	3	2	3	1	3	1
1	40	12	4	1	1	2	1	3	15	5	2	1	2	4	1	13	4	1	1	2	4	1
2	36	12	3	3	2	2	1	1	11	1	3	2	2	2	1	13	3	3	2	2	2	1
1	48	21	4	4	3	1	4	5	12	2	3	3	1	1	2	15	4	4	3	1	1	2
1	63	18	3	2	3	3	3	4	24	4	4	3	3	5	5	21	3	2	3	3	5	5
2	53	17	1	4	4	5	2	1	18	4	1	4	5	3	1	18	1	4	4	5	3	1
2	39	16	5	1	3	2	3	2	10	2	1	3	2	1	1	13	5	1	3	2	1	1
2	63	19	2	5	2	4	5	1	22	4	3	2	4	4	5	22	2	5	2	4	4	5
1	74	24	4	5	4	5	3	3	25	4	5	4	5	4	3	25	4	5	4	5	4	3
2	48	18	1	1	2	4	5	5	15	1	1	2	4	4	3	15	1	1	2	4	4	3
1	40	14	2	1	2	3	2	4	13	1	2	2	3	3	2	13	2	1	2	3	3	2

GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Planificación	P19	P20	Organización	P21	P22	Dirección	P23	P24	P25	P26	Control	P27	P28	P29
29	6	4	2	6	3	3	9	4	1	3	1	8	2	2	4
36	5	3	2	7	2	5	13	3	5	2	3	11	3	5	3
32	6	3	3	3	2	1	11	3	3	2	3	12	3	5	4
30	6	3	3	4	3	1	14	4	3	2	5	6	3	1	2
24	6	4	2	2	1	1	7	3	1	2	1	9	4	2	3
29	5	4	1	4	2	2	9	5	1	1	2	11	4	4	3
27	7	4	3	4	3	1	7	2	1	3	1	9	5	2	2
32	4	1	3	9	5	4	14	5	4	3	2	5	1	1	3
28	5	4	1	3	1	2	10	3	2	1	4	10	3	4	3
21	2	1	1	5	3	2	8	3	3	1	1	6	3	2	1
36	9	4	5	6	5	1	15	5	4	3	3	6	1	1	4
37	7	2	5	7	5	2	9	1	4	3	1	14	4	5	5
26	6	2	4	3	2	1	9	3	2	3	1	8	5	1	2
29	6	1	5	4	1	3	8	4	1	1	2	11	5	2	4
29	8	5	3	2	1	1	10	3	3	2	2	9	1	3	5
38	9	5	4	9	4	5	12	4	4	3	1	8	2	3	3
40	9	4	5	7	3	4	11	3	2	3	3	13	4	4	5
29	3	1	2	3	2	1	14	1	4	4	5	9	4	1	4
27	3	2	1	5	3	2	11	5	1	3	2	8	2	1	5
40	9	5	4	6	5	1	13	2	5	2	4	12	4	3	5
42	7	2	5	6	3	3	18	4	5	4	5	11	4	5	2
28	3	1	2	10	5	5	8	1	1	2	4	7	1	1	5
25	4	3	1	6	2	4	8	2	1	2	3	7	1	2	4