



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Control Administrativo y Estilos Gerenciales en el área de transporte de una  
Universidad del Norte los Olivos 2019

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO  
DE BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR:**

Vera Vilca, Wilfredo (ORCID: 0000-0002-6595-9998)

**ASESOR:**

Mg. Maurtua Gurmendi, Luzmila Gabriela (ORCID: 0000-0002-0812-3473)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2019

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a mi familia por todo el apoyo que siempre me dieron y agradecer sus palabras de aliento para continuar con este gran objetivo. A mi esposa Miriam por estar a mi lado y ser mi incondicional en todos estos años de sacrificio y ser mi mayor motivacion para seguir luchando siempre juntos.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos primeramente a Dios, a nuestra casa de estudios Universidad César Vallejo, por acogernos en sus aulas y formar brillantes profesionales. A nuestros profesores.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO DE LIMA

**DICTAMEN DE SUSTENTACION DEL TRABAJO DE INVESTIGACION N° 023-2019-1 UCV-  
LIMA NORTE**

El Presidente y los miembros del Jurado Evaluador de Tesis designado con RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0089/EP/ADMINISTRACION/UCV LIMA NORTE de la Escuela de Administración, dictaminan:

**PRIMERO.**

Aprobar por sobresaliente (Pasar a publicación)	: 18 - 20 puntos	( )
Aprobar por unanimidad	: 14 - 17 puntos	(+)
Aprobar por mayoría	: 11 - 13 puntos	( )
Desaprobar	: 0 - 10 puntos	( )

La Tesis denominada " CONTROL ADMINISTRATIVO Y ESTILOS GERENCIALES EN EL ÁREA DE TRANSPORTE DE UNA UNIVERSIDAD DEL NORTE LOS OLIVOS 2019" presentada por el (la) estudiante VERA VILCA WILFREDO.

**SEGUNDO.** Que la calificación obtenida en la sustentación de la Tesis por el (la) estudiante es como corresponde:

Apellidos y Nombres	Calificación en números	Calificación en letras
VERA VILCA WILFREDO	14	Catorce

Los Olivos, 12 de julio del 2019

Presidente(a): MAG. GENARO EDWIN SANDOVAL NIZAMA  
Nombre Completo

Secretario(a): MAG. LUZMILA GABRIELA MAURTUA GURMENDI  
Nombre Completo

Vocal MAG. BENITO ARMANDO LABROCHE CUETO  
Nombre Completo

  
Firma

  
Firma

  
Firma

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Vera Vilca Wilfredo con DNI N° 09095208, en la senda de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, declaro bajo juramento que los documentos que se adjuntan son fidedignos.

Asimismo, indico bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en el presente **TRABAJO DE INVESTIGACIÓN** son auténticos y veraces. En el caso que hubiera falta, omisión o falsedad asumo los correspondientes procesos investigativos y sanciones de acuerdo a las normas internas de la Universidad.

En concordancia, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, con las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 18 de Julio del 2019.



---

Vera Vilca Wilfredo  
DNI N° 09095208

## INDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
PAGINA DE JURADO.....	iv
DECLARACION DE AUTENTICIDAD.....	v
INDICE.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	14
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
2.2 Variables.....	15
2.2.1 Operacionalización de Variables.....	15
2.3 Población y muestra.....	16
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	16
2.5 Método de Análisis de Datos.....	17
2.6 Aspectos éticos.....	17
III. RESULTADOS.....	18
3.1 Análisis descriptivo.....	18
3.2 Análisis inferencial.....	27
IV. Discusión.....	33
V. Conclusiones.....	35
VI. Recomendaciones.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS.....	39

## Resumen

La investigación “Control administrativo y estilos gerenciales en el área de transporte de una Universidad del Norte los Olivos 2019”, tuvo objetivo principal determinar la relación que existe entre Control administrativo y estilos gerenciales en el área de transporte de una Universidad del Norte los Olivos 2019,

El tipo de investigación fue básico, de diseño descriptivo correlacional, con una muestra fue de 44 empleados de la Universidad. Para recoger los datos se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento se ha utilizado el cuestionario, los cuales fueron validados por el juicio de un experto y la confiabilidad fue mediante el coeficiente del alfa de Cronbach.

La prueba de la hipótesis requirió previamente del análisis de la normalidad, el cual indica que los datos de ambas variables provienen de una distribución normal, llegando a la conclusión de que existe relación entre Control administrativo y estilos gerenciales en el área de transporte de una Universidad del Norte los Olivos 2019.

**Palabras clave:** Control administrativo, Liderazgo, motivación, Universidad privada

## **Abstract**

The research "Administrative control and management styles in the transport area of a University of North Olivos 2019", had the main objective to determine the relationship that exists between administrative control and managerial styles in the transport area of a University of the North. Olivos 2019,

The type of research was basic, of descriptive correlational design, with a sample of 44 employees of the University. To collect the data, the survey technique was applied and the questionnaire was used as an instrument, which were validated by an expert's judgment and the reliability was based on the Cronbach's alpha coefficient.

The test of the hypothesis previously required the analysis of normality, which indicates that the data of both variables come from a normal distribution, reaching the conclusion that there is a relationship between administrative control and management styles in the transport area of a university. North Olivos 2019.

**Keywords:** Administrative control, Leadership, motivation, Private University



## **I. INTRODUCCIÓN**

En una visión general sobre la problemática a nivel internacional nos permite afirmar que la credibilidad la preocupación más importante para la compañía. Por lo tanto, una de las formas de asegurar su credibilidad es tener un control interno sólido (DeepSky, 2010). El problema es si el sistema se ajusta a la organización en cumplimiento de la revisión sobre la idoneidad del sistema de control administrativo, se debe analizar la efectividad de los procesos y la fluidez de información y su costo / beneficio. En su esencia, la calidad de la intervención interna se traduce por el sistema que garantiza la ejecución de los procesos preestablecidos y juega un papel esencial en la prevención de fraudes o errores, protegiendo los activos de la empresa.

(DeepSky, 2010). La información extraída de las diversas operaciones debe generar resultados confiables que serán utilizados por la administración para tomar decisiones. Los resultados no tan confiables, incorrectos o temporalmente tardíos, pueden llevar a tomar decisiones incorrectas. Uno de los trabajos más destacados del mundo es, sin duda, la gestión. Dado que los gerentes representan hasta el 70% de la variación en el compromiso de los empleados, desempeñan un papel vital en el éxito de los empleados y de la compañía. Los empleados comprometidos tienen el poder de diferenciar a las empresas, pero necesitan buenos gerentes que los guíen en el camino. Ser un buen gerente requiere conocimientos, habilidades y práctica, pero una gran parte de esto también está en su enfoque. Descubrir su propio estilo de gestión personal llevará a su equipo a nuevas alturas, y como probablemente ya sepa, su propio éxito como gerente está determinado únicamente por el éxito de su equipo. Para ejercer un control administrativo exitoso es necesario tener un estilo favorable de gerenciar, es un punto muchas veces olvidado e ignorado, por lo que es importa su estudio.

A nivel local, las universidades requieren un sistema que sea capaz de asegurar el paso de su proceso de responsabilidad a través del control administrativo efectivo en las organizaciones educativas. Ya que en la actualidad todavía no se ve un control administrativo eficiente, esto se debe a la falta de capacidad, la falta de liderazgo que muchas son reflejadas en una administración deficiente con que cuentas la mayoría de las universidades de nuestro país. A través de la implementación de un control administrativo confiable, las universidades podrán mejorar de manera efectiva y eficaz logrando los objetivos de la entidad adaptarse al entorno operativo de la organización. En general, el

control administrativo se entiende como un procedimiento que está influenciado por el directorio de la administración, la gerencia y demás trabajadores, planteado para brindar una seguridad confiable de lograr los propósitos que estén en relación con los procedimientos, los informes y el acatamiento; la universidad del Norte no es ajena a la situación que se describió anteriormente ya que en el aspecto de estilos de liderazgo se viene aplicando un estilo poco favorable para el desarrollo de un buen control administrativo. Por todo lo expuesto cabe la pregunta. ¿Existe relación entre estilos de liderazgo y la gestión administrativa lo que es de vital importancia?

Con la intención de ampliar la base teórica acerca de las variables de indagación se ha revisado estudios previos de nivel internacional donde destacan la investigación de Castillo, R. (2015). En su tesis estrategias basadas en el control interno que optimicen la gestión financiera de la empresa distribuidora puche y Asociados C.A. San Felipe, estado Yaracuy. Presentado en la Universidad de Carabobo Bárbula Venezuela. Su propósito fue Diseñar mecanismos basados en la intervención interna que mejoren la administración financiera de la compañía Distribuidora Puche y Asociados C.A. San Felipe, Estado Yaracuy. El tipo de exploración fue descriptiva correlacional. Con una muestra de 9 sujetos. Concluyó que caracterizados por evidenciar deficiencias importantes que a veces no se tienen en consideración en la compañía ya que en ella no se realiza una intervención oportuna de los recursos y mucho menos se realiza el control interno de los recursos disponibles con la respectiva sistematización, lo mismo ocurre en cuanto al control periódico del análisis de la información de cada fase económico y por lo tanto, no se efectúan medidas correctiva de acuerdo con las deducciones de cada etapa económica, lo cual hace que nos demos cuenta que no se tienen los mecanismos adecuados para la inspección interna de financiamiento en esta empresa. Tal como se demuestra en este estudio, para que la empresa sea exitosa, debe tener en cuenta el control adecuado de los recursos financieros, pues ello garantizará mayor confianza y sistematización de los mismos, para ello se debe tener en cuenta los datos alcanzados mediante la intervención interna. Así también está el estudio de Guzmán, K. y Vera, M. (2015). En su estudio El control interno como parte de la gestión administrativa y financiera de los centros de atención y cuidado diario. Caso centro de atención y cuidado diario.” El pedregal” de Guayaquil. Expuesto en la universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil Ecuador. Cuyo propósito fue el análisis de la ocurrencia del Intervención interna en la gerencia

administrativa y económica de los Centros de Atención y Cuidado cotidiano del Centro de Atención y Cuidado Diario “El Pedregal” de Guayaquil, mediante preceptos, reglas y procedimientos de comprobación del servicio de gestión que garantice el cumplimiento de todos los procesos en conformidad la visión del Centro de Atención. . la investigación fue de tipo descriptiva. La muestra conformada por 108 familias. Concluyéndose que no existe formalidad de procedimientos, además precisa que no existe un manual, ni ningún otro documento escrito. Por ello no hay evidencias documentadas sustentadas que evidencien la gestión y/o control de los procedimientos.

En el ámbito nacional destaca la investigación de Burgos, C. y Suarez, R. (2016). En su tesis el sistema de control interno contable y su influencia en la gestión financiera de la compañía inversiones Christh.al S.A.C., distrito de Trujillo, Sustentado en la universidad particular Antenor Orrego Trujillo Perú. Cuyo fin fue establecer si influye positivamente el procedimiento de intervención interna de contabilidad en la gestión bancaria de la compañía de Inversiones Christh.al S.A.C, distrito de Trujillo. El tipo de indagación fue descriptivo correlacional. La muestra fue de 11 personas. Concluyó que hay insuficiencias en el rubro de contabilidad, esto se debe a la falta de inspección en el campo económico, es decir, en las deudas en cobranza y deudas por pagar. En este sentido las deficiencias que se puedan detectar en la empresa, están determinadas por el inadecuado control del aspecto financiero, lo cual incluso puede llevar a una situación de desequilibrio entre los ingresos y egresos de la compañía. El estudio de Melgarejo, N. (2017). En su estudio Control interno y gestión administrativa según empleados de la municipalidad provincial de Chota, 2016. Sustentado en la Universidad Cesar Vallejo Lima Perú. Tuvo como propósito Determinar la correlación existente en el Control intrínseco y la gestión administradora de acuerdo con la perspectiva de los empleados del municipalidad de la provincia de Chota, 2016. El estudio realizado correspondió al tipo descriptivo correlacional. La muestra fue de 112 trabajadores. Concluyó que preexiste una correlación positiva y de significancia entre la inspección interna y la gestión de la administración. El mismo que se demostró con el estadígrafo de Spearman. También aportó Manrique, N. (2015) en su trabajo de investigación “El control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos en el hotel “Pastoruri” independencia – Huaraz. Presentado en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote Perú. El objetivo fue determinar qula incidencia del control interno en la gestión de recursos humanos en

el Hotel “Pastoruri” Independencia – Huaraz en el 2014. La exploración fue de tipo descriptivo correlacional. La muestra fue de 30 Directivos. Concluyó controlar internamente posee incidencia en la gestión de recursos humanos del Hotel “Pastoruri” Independencia – Huaraz en el 2014. En tal sentido, se confirma que ambas variables se relacionan estrechamente por lo que, es recomendable siempre prestar atención a la forma como se administran los recursos financieros y del personal. En el estudio que realiza Cruz, M. (2018). En su investigación el control interno y su influencia en la gestión de almacén de las empresas del sector servicios del Perú: caso EPS SEMAPA Barranca S.A.” Barranca. Sustentado en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote Perú. Su propósito fue Describir si el control interno influye en la gestión de depósito de la compañía EPS SEMAPA SA” de Barranca. El tipo de estudio fue cualitativo. Concluyó que las compañías deberán efectuar una inspección interna a la atención adecuada de sus equipos en el depósito, ya que resulta fundamental pues coadyuva a que los procedimientos sean optimos, eficaces y seguros, aseados y ordenados; erradicando traspiés habituales tales como: déficit de mercadería, stock innecesario de productos, mercadería maltratada pasada de moda, ya que ello significa pérdidas para una compañía. Y el estudio de Cornejo, L. (2016). En su tesis “El análisis del control interno de los inventarios de materia prima y su incidencia en la mitigación del riesgo al 31 de diciembre de 2015 en la primera fase no industrial de las compañías Textileras Alpaqueras de la ciudad de Arequipa”. Presentado en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Tuvo como objetivo analizar el monitoreo interno de los registros de los insumos y su incurrencia en la disminución de riesgos de inspección al último día del año 2015 de la primera etapa no industrializada en las compañías Textileras de lana de alpaca de localidad de Arequipa. La indagación correspondió al tipo descriptivo correlacional. Su muestra estuvo conformada por 12 sujetos. Concluyó que las compañías poseen un apropiado monitoreo interno de sus registros, el mismo que evidencia una eficacia y efectividad en las operaciones que efectúan. Pues la buena organización y la inspección oportuna permite que los registros de inventarios de la materia prima se hagan de manera apropiada lo cual está llevando al éxito a la empresa, pues se evita las pérdidas.

También se ha revisado las teorías sobre cada una de las variables, teniendo en primer lugar las teorías sobre el control administrativo, que según refiere Paredes, R. (2019) Está conformado por los procesos definidos que se establecen como un mecanismo de

seguridad que garanticen el logro de las metas orientadas principalmente a la toma de precauciones y minimización de las operaciones inseguras. Sus elementos son: Comprobaciones, acuerdos, observación de ejercicio operacional, control de maniobras, procedimientos y tareas, fiscalización (estipendios, indagaciones y aprobaciones, gerencia y capacitación). (p.656)

Concordancia con la concepción del autor, es claro entender que el área de control administrativo es la encargada de inspeccionar todas las áreas relacionadas con el funcionamiento de la empresa, pues un buen control administrativo garantizará la buena marcha de la compañía. Son todas las acciones realizadas con la finalidad de llegar al acatamiento de las normas y operaciones instituidas para lograr las metas, al respecto Quinaluisa et al (2018) precisan que son acciones establecidas con el propósito de asegurar que los objetivos trazados se logren. Otro de los autores que escribe al respecto es Hollingsworth, A. (2013) quien considera que “son quehaceres establecidos mediante políticas y operaciones que coadyuvan a comprobar que las indicaciones impartidas por parte de la dirección se ejecuten de modo que se mitigue los riesgos que posean impacto potencial en el logro de los propósitos institucionales” (p. 162.) En este sentido, todo tipo de maniobras realizadas en una compañía tendrán que establecerse de acuerdo a un manual de políticas y reglas que rijan en el cumplimiento adecuado de dichos procedimientos. De acuerdo a Bakotic, (2016). Expresan que según el modelo de COSO estas tareas de control “por lo general están relacionadas con las normas y procedimientos que corresponden a: 1) la asignación de trabajos, 2) el análisis de los datos, 3) las inspecciones físicas, y 4) las evaluaciones del desempeño”. De acuerdo a lo señalado por el autor, es evidente que el proceso de monitoreo de las actividades de la compañía se relacionan con aspectos básicos como la distribución de roles, el manejo de la información, los monitores de los registros y por último evaluar los desempeños del personal, de manera que se logre un equilibrio orientado a la productividad empresarial. Del mismo modo para Beehr, (2015). Resultan importantes porque indican la manera más adecuada para realizar las tareas, además son consideradas como el instrumento más eficiente, porque aseguran en un nivel más pertinente para la consecución de los propósitos. Estas tareas se llevan a cabo por los empleados de la entidad, es decir, desde el gerente hasta el trabajador de menos jerarquía, cumplir con sus obligaciones es un compromiso permanente y continuo, el cual además está contemplado en lineamientos,

metodologías y sistematizaciones. Algunos ejemplos de estas tareas pueden ser: “la conformidad, la legalización, la comprobación, la concordancia, el control, la exploración de indicadores de desempeño, la protección de los recursos, la asignación de funciones, el control y preparación adecuadas”. En concordancia con este punto de vista, las políticas empresariales, determinan muchos factores de las compañías, puesto que allí se establecen desde la demostración de las operaciones hasta la asignación de roles y funciones de cada una de las áreas y sus respectivos trabajadores; otras tareas de control, que se llevan a cabo en todas las empresas y que avalan el cumplimiento de los objetivos, poseen diferentes caracteres, porque podrían ser manipulables, computadas, administrativas u estratégicas, universales o concretas, de prevención denominada preventiva o detectivas, a lo que (Julbe, 2016) aporta: La aprobación y autorización, el estudio de inventarios, mediaciones, comprobaciones, separación de ocupaciones, evaluación de trabajos operativos, protección de capital, seguridad física, marcadores de desempeño, revisión de información de operaciones y desempeño, garantías y convenios de seguro, control del proceso de información. Tal como lo señalan los autores para que una empresa tenga éxito en cualquier tipo de actividades que se proponga realizar es elemental que el personal que labora en la misma se sienta comprometido en cumplir con las funciones y labores encomendadas, esto es no solo el personal obrero sino que el compromiso deberá partir desde los de más altos grados jerárquicos

De acuerdo con esta postura, se puede afirmar que las tareas de control son tan importantes en la buena marcha de una empresa, pues garantizan que cada uno de los sectores y sus respectivos equipos de trabajo cumplan con las tareas encomendadas tal como se establece en las políticas de la empresa. Este elemento es de suma importancia, debido a que no solo indica la manera adecuada para ejecutar las tareas, si no que representan el instrumento ideal para señalar con efectividad el nivel con el que se logrará los objetivos propuestos. Dentro los tipos de control, Pavic, (2015). Identifica los siguientes: Detectivos. Que según (Schuman, 2017). Están: Planteados para denunciar acciones repudiables. Están caracterizadas por: detener el procedimiento o aislar los motivos del riesgo que representan; ejercen rol de vigilancia; entran en acción en el momento en que se evidencia la evasión de medidas preventivas; no obvian los motivos, los sujetos involucrados; realizan la medición de la confianza del control preventivo; más caro y podrían demandar rectificaciones.

Tal como menciona el autor, el sistema de control es muy importante, en la medida en que representa la unidad de medida de todos los factores que involucran la buena marcha de la empresa, por ello una de sus facultades es que si se detectará alguna situación adversa se puede hacer las correcciones necesarias. Preventivos. Donde Collins (2016) refiere que: Son diseñados con un fin preventivo de los resultados no deseados y minimizan el riesgo de detectarse. Están caracterizadas por: incluirse en los procedimientos de modo paulatino; pasivos generados intrínsecamente en el sistema inconsciente, rutas que impiden la existencia de las causas; peligro de las cosas salgan mal; más económico, prescinde costo de rectificaciones.

De acuerdo con esta postura los controles preventivos se han hecho como su mismo nombre lo dice, para prevenir resultados no deseados que contribuyan con la minimización de riesgos, pues toda empresa desde su constitución tiene que asumir muchos retos y también riesgos ante el fracaso, pues proveen de una serie de mecanismos de rectificación de defectos o errores. Y por último los Correctivos: Son bosquejados con el fin de hacer correcciones acerca de las consecuencias de actos indeseables hacen una corrección del corrigen las causas de los riesgos que puedan detectarse. Se caracterizan por qué: complementa el origen de un detector al ocasionar un acto de detección de riesgo; corrigen la evasiva o carencia de los medios de prevención; coadyuva a la indagación y rectificación de las causas; hace posible que la alarma se oiga y se dé soluciones la problemática; cuanto más costosas; involucran rectificaciones y retrocesos. En este sentido, es importante contar con los mecanismos de prevención, pues éstos en relación con los de control, coadyuvan a precaver el riesgo que posiblemente afecte a la compañía de esta manera se tomarán las medidas correctivas oportunamente y así se garantizará el éxito de la compañía.

Se la logrado establecer las Dimensiones en el control administrativo como las Asignaciones que según de Paredes (2019) refiere que: Hay ocasiones en las que necesita cambiar la descripción del trabajo de un empleado o cuando necesita asignar una tarea laboral específica a un empleado para un proyecto especial o por un período de tiempo finito, como el período de vacaciones o el permiso de ausencia de otro empleado. Independientemente de las circunstancias, la comunicación es un elemento importante de

la asignación de trabajo. La comunicación puede hacer la diferencia entre un rendimiento excelente y un trabajo incompleto.

Powell (2018) aporta que se debe determinar: Las razones para asignar trabajo a sus empleados. El proceso para asignar trabajo es diferente para rediseñar una descripción de trabajo que para asignar tareas para un proyecto de equipo. Volver a diseñar una descripción de trabajo es relativamente fácil porque tiene un lienzo en blanco desde el que comenzar a asignar tareas. Por ejemplo, si necesita asignar trabajo para un asistente ejecutivo, realice una investigación sobre los deberes típicos de un asistente de la alta gerencia. Por otro lado, si su equipo está trabajando en un proyecto específico, determine qué tareas forman parte del proyecto total y determine los recursos de empleados disponibles para usted.

Finnie (2016) menciona que: Haga un inventario de las habilidades, experiencia y capacidades de sus empleados. Además, pregunte a los empleados sobre su experiencia laboral previa e intereses profesionales. Según Women's Media, delegar efectivamente requiere atención al conjunto de habilidades de un empleado. Dice: "Asegúrese de que está delegando a alguien que pueda completar con éxito la tarea en cuestión". Esta es su oportunidad para motivar a los empleados que desean demostrar sus capacidades y mejorar su valor para la organización.

Referente a las Revisiones y Aprobaciones; Paredes (2019) refiere que un proceso de revisión y aprobación es el método que utiliza una organización para aprobar cualquier cosa, desde documentos, facturas, presupuestos y órdenes de compra, hasta un nuevo proceso que una empresa desea instituir. La implementación de un proceso de aprobación puede estandarizar los procesos internos de una organización y también ahorrar tiempo al crear un sistema confiable y repetible. Los procesos de aprobación son un tipo de flujo de trabajo, que es una secuencia de trabajo desde la iniciación hasta la finalización, que puede crear para garantizar que el trabajo se apruebe de la misma manera cada vez. De igual manera Gunn, (2015) expresa que crear un proceso de revisión y aprobación puede significar simplemente definir los procedimientos que seguirá para aprobar el trabajo. Puede elegir crear un proceso de aprobación manual en el que los empleados sigan los pasos especificados y tengan un registro manual de finalización, o no tengan ningún



registro. Los procesos de aprobación manual pueden ser extremadamente tediosos y consumir mucho tiempo, lo que puede llevar a retrasos en la entrega de bienes, pagos atrasados, mala gestión de documentos y un proceso de aprobación no uniforme. Además, los procesos manuales tienden a ser menos transparentes, por lo que es posible que algunos empleados no conozcan los procesos y, por lo tanto, sean menos conformes. También Hall (2016) aporta que como resultado, muchas organizaciones han pasado a procesos de aprobación y flujos de trabajo automatizados. Las empresas pueden usar el software para crear un proceso de aprobación personalizado, que luego guía a los usuarios a través de ese proceso para garantizar que el trabajo se complete y apruebe de la misma manera cada vez. Los principales beneficios de los procesos de aprobación automatizados incluyen ahorrar tiempo, maximizar la eficiencia y estandarizar los procesos.

En lo concerniente a dirección y capacitación: Paredes (2019) conceptualiza que la dirección es el acto de planeamiento, dirección, coordinación de más de uno de las prestaciones administrativas de una compañía, tales como: administración de los inventarios e información adecuada, envío de correos, planeación y sostenimiento de la infraestructura, acciones de vigilancia y otras prestaciones o actividades realizadas para apoyar a la agencia. Likert (2017) comenta de la capacitación que por lo general los empleados presentan debilidades en sus desempeños de trabajo. Contar con programas de capacitaciones les permitirá el fortalecimiento de las destrezas que cada trabajador debe optimizarlos programas de mejoramiento conllevan a los trabajadores a un nivel más elevado para que cada uno de ellos tengan destrezas y experiencias prácticas similares. Lo cual contribuirá con la reducción de los vínculos frágiles en el interior de la compañía dependientes mayormente de otros con el fin de completar las actividades elementales de trabajo. En tal caso, es necesario afirmar que la capacitación juega un rol fundamental en las compañías, pues en la medida que éstas cuenten con un programa de capacitación, estarán asegurando el rendimiento de sus trabajadores, pues de manera anticipada se estará previniendo aquellos vacíos en casos de desconocimiento de ciertas habilidades o sapiencias en cuanto al desarrollo del trabajo dentro de la empresa; por ello es indispensable contar con este programa, ya que conlleva a la erradicación de situaciones de riesgo. Concluyendo Reilly(2016) nos hace conocer que brindar la capacitación oportuna origina un personal con preparaciones en general, con personal que pueda responsabilizarse de los demás de acuerdo con los requerimientos, realizar un trabajo en

equipo o de forma autónoma sin ser necesaria la ayuda y supervisión constante de los demás. Es claro que la capacitación fomenta la autonomía en el personal que labora en una empresa, pues en la medida que esté capacitado, mejor será su desempeño y por ende realizará su trabajo de manera óptima sin ser necesario que alguien lo esté supervisando, de este modo se garantiza la productividad y el compromiso con la compañía.

En lo que respecta a los estilos gerenciales Sánchez (2017) define que los estilos de liderazgo hacen referencia a las conductas peculiares que muestra el líder cuando dirige, motiva, guía y administra agrupaciones de individuos. Los buenos líderes son aquellos que inspiran grupos políticos y transformaciones sociales. Asimismo, a través de su forma de motivación pueden lograr que otras personas actúen, creen e innoven. Sus estilos pueden ser: autoritario coercitivo, autoritario benevolente, Estilo consultivo, Estilo Participativo. (p.51, 52). Teniendo en cuenta los estilos gerenciales es evidente que si se tiene conocimiento de todos ellos, será fácil identificar el tipo de líder con quien se trabaja en la empresa, y esto es elemental pues el líder es quien inspira cambios sociales y también que los trabajadores sigan sus pasos, de lograr ser el líder ideal, los trabajadores se sentirán contentos, por lo que se identificarán con la entidad en la que desempeñan. La gestión y la capacidad de liderar a menudo se equiparán. Es cierto que los gerentes con mejor desempeño tienden a ser líderes efectivos, y que el liderazgo es una de las funciones fundamentales de la administración. Sin embargo, la administración y el liderazgo deben distinguirse de la siguiente manera: La administración involucra la toma de decisiones, la planificación, el control, la organización, la coordinación y la asignación de puestos de trabajo a las personas que se consideran capaces, o los motiva a desempeñarse mejor en el trabajo. Estas funciones de gestión no se pueden realizar bien, si el gerente no tiene la capacidad de dirigir a las personas y no sabe qué factores humanos afectan el logro de los resultados deseados y el liderazgo es un proceso dinámico de influencia en las personas que, en ciertas condiciones organizativas, puede afectar a otros miembros, con el objetivo de alcanzar los objetivos del grupo. El liderazgo de personas es de gran importancia y es uno de los aspectos más tratados en este sector, hay, por lo tanto, numerosos autores y teorías que intentan explicar el liderazgo. Sin embargo, la mejor manera de dirigir a las personas no se puede identificar claramente en la práctica. Esto se deriva de la complejidad de la actividad humana, que está relacionada con la complejidad del comportamiento humano. Bláha (2005) sostiene que el gerente es principalmente un líder

de equipo, que conoce los procedimientos de gestión y sabe cómo motivar a las personas. Además, los gerentes deben apreciar diferentes habilidades y destrezas individuales, así como aprovechar al máximo sus hábitos útiles, como una guía para el desarrollo de sus carreras y calificaciones. Los prerrequisitos necesarios para el liderazgo son poder y competencia. Estos términos también se usan indistintamente y se pueden explicar de la siguiente manera se considera que el poder es un concepto más amplio que la competencia, es decir, es la capacidad de los individuos para cambiar o influir en las opiniones o el comportamiento de otros miembros. Hay varios tipos de poder, que pueden originarse en un poder legítimo, experiencia, confianza, remuneración, etc. Uno de los tipos de poder es la competencia; y según Antošová, (2011) la competencia representa un derecho, que surge de una posición formal en la estructura organizativa, es decir, el derecho de la persona que tiene una posición para tomar decisiones e influir en los subordinados. Se basa en el poder legítimo.

También se cabe mencionar que existen varios estilos gerenciales como lo hace notar Rensis (2001) cuando manifiesta que había cuatro estilos de liderazgo, desarrollados sobre la base de una investigación de tres décadas sobre estilos de gestión. Se les conoce como sistemas y se definen de la siguiente manera el estilo de tipo autoritario coercitivo donde el líder es altamente autoritario y no confía en los subordinados. La toma de decisiones se hace exclusivamente en la parte superior de la empresa. La comunicación toma la forma de comandos de arriba hacia abajo. Los gerentes requieren una disciplina severa y no están interesados en la iniciativa y las opiniones de los subordinados. La motivación se fomenta a través del miedo y el castigo, mientras que las recompensas rara vez se otorgan; esta también el estilo de tipo autoritario benevolente donde el elemento autoritario aún domina, aunque se delegue alguna toma de decisiones. Permite la comunicación descendente, porque el líder está interesado en algunas ideas y opiniones de los subordinados, por lo tanto, las tolera parcialmente. Aunque se delegue alguna responsabilidad, todavía hay un control estricto. La motivación se basa en las recompensas, pero también en el miedo y el castigo; el estilo consultivo es cuando el líder confía en los subordinados en gran medida, pero no completamente. Él o ella usualmente trata de usar sus pensamientos e ideas. La alta gerencia tiene control sobre las políticas y decisiones generales, mientras que las decisiones específicas se delegan a niveles organizacionales más bajos. La información fluye tanto de arriba hacia abajo como de

abajo hacia arriba. Las recompensas y, a veces, los castigos se utilizan para motivar a los subordinados, y por último el estilo participativo es en el cual el líder confía total o casi totalmente en los subordinados. Esto se refleja en un nivel más significativo de colaboración en los procedimientos para tomar decisiones. A los paralelismos organizacionales más bajos se les da una autonomía más extensa. La comunicación de dos vías se promueve y se utiliza a menudo para la preparación conjunta de decisiones importantes. Participación en actividades conjuntas, por ej. Establecer metas y cumplirlas, también está motivado por la remuneración financiera.

También se han formulado los problemas de investigación, dentro de los cuales el problema general está referido a ¿Cuál es la relación que existe entre control administrativo y estilos gerenciales en el área de transporte de la Universidad del Norte, los Olivos 2019? El primer problema específico se refiere a ¿Cuál es la relación que existe entre asignaciones y estilos gerenciales en el área de transporte de la Universidad del Norte, los Olivos 2019? El segundo está referido a ¿Cuál es la relación que existe entre revisiones y aprobaciones con estilos gerenciales en el área de transporte de la Universidad del Norte, los Olivos 2019? Y el tercero se refiere a ¿Cuál es la relación que existe entre dirección y capacitación con estilos gerenciales en el área de transporte de la Universidad del Norte, los Olivos 2019?

Dentro de los argumentos que justifican La presente investigación trata de corroborar a las teorías existentes tanto de control administrativo y estilos gerenciales, y a partir de estos conceptos buscar una relación de ambas variables. La misma que propondrá mejoras a la Universidad del Norte en el área de transportes mediante sus conclusiones que llega, los cuales servirán para tomar decisiones acertadas en favor de la entidad. Así mismo dichas conclusiones servirán de base para futuras investigaciones a realizarse con similares variables.

Como respuesta a cada una de las interrogantes que forman parte de los problemas de investigación ha formulado las hipótesis de estudio teniéndose como hipótesis general a la afirmación que indica que están relacionados el control administrativo y estilos gerenciales en el área de transporte de la Universidad del Norte, los Olivos 2019. También se han formulado las hipótesis de tipo específico, siendo la primera hipótesis específica

aquella que afirma que existe relación entre asignaciones y estilos gerenciales en el área de transporte de la Universidad del Norte, los Olivos 2019. La segunda hipótesis indica que, Existe relación entre revisiones y aprobaciones con estilos gerenciales en el área de transporte de la Universidad Privada del Norte, los Olivos 2019. Y la última señala que existe relación entre dirección y capacitación con estilos gerenciales en el área de transporte de la Universidad del Norte, los Olivos 2019.

También se han formulado los objetivos de estudio, por lo que el objetivo general se orienta a determinar la relación existente entre control administrativo y estilos gerenciales en el área de transporte de la Universidad del Norte, los Olivos 2019. Mientras que el primer objetivo específico, busca establecer la relación existente entre asignaciones y estilos gerenciales en el área de transporte de la Universidad del Norte, los Olivos 2019. El segundo objetivo trata establecer la correlación existente entre revisiones y aprobaciones con estilos gerenciales en el área de transporte de la Universidad del Norte, los Olivos 2019 y el último, trata de establecer la relación existente entre dirección y capacitación con estilos gerenciales en el área de transporte de la Universidad del Norte, los Olivos 2019.

## **II. MÉTODO**

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

En esta indagación el tipo corresponde al no experimental - transversal, el cual significa estudiar las variables en un solo momento y conforme se encuentran en su estado original, sobre esto punto Hernández, Fernández y Baptista (2017) expresó que el tipo de tesis no provoca alguna realidad, sino que se estudió la situación en un estado natural.

Igualmente fue de una perspectiva cuantitativa puesto que la información obtenida fueron datos numerales mediante cuestionarios. El tipo de investigación fue básico, puesto que investigó para saber si existe o no relación entre las variables, y no se intenta cometer mudanzas con los efectos. A la par, el nivel del estudio fue descriptivo y correlacional. Según Hernández et al. (2017), las investigaciones descriptivas detallan rasgos elementos importantes de todo análisis. Sobre el diseño fue de tipo no experimental. Este diseño se caracteriza porque no se hace la manipulación de las variables de exploración.

### 2.2 Variables

#### Variable Control Administrativo

Control administrativo, que según refiere Paredes, R. (2019) Está conformado por los procesos definidos que se establecen como un mecanismo de seguridad que garanticen el logro de las metas orientadas principalmente a la toma de precauciones y minimización de las operaciones inseguras. Sus elementos son: Comprobaciones, acuerdos, observación de ejercicio operacional, control de maniobras, procedimientos y tareas, fiscalización (estipendios, indagaciones y aprobaciones, gerencia y capacitación).

#### Variable Estilo Gerencial

Sánchez (2017) define que los estilos de liderazgo hacen referencia a las acciones peculiares que realiza un líder para que dirija, motive, guie y administre las agrupaciones de sujetos. Los buenos líderes son aquellos que inspiran ideales políticos y transformaciones sociales. Además, motivan a los demás para que actúen, creen e innoven. Sus formas son: Estilo autoritario coercitivo, autoritario benevolente, consultivo, Participativo.

## 2.2 Operacionalización.

Tabla 1

*Operacionalización de la variable: Control administrativo*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Control administrativo	Está constituidas por los procedimientos específicos establecidos como un reaseguro para el cumplimiento de los objetivos orientados primordialmente hacia la prevención y neutralización de los riesgos. Sus elementos son: asignaciones, revisiones y aprobaciones, dirección y capacitación (Paredes, R. 2019. p.656)	El control administrativo es una de las características de la administración factible de medirse a través de sus 3 dimensiones e indicadores	Asignaciones Revisiones y Aprobaciones Dirección y capacitación	Procedimiento Comunicación Claridad Documentos y registros Desplazamiento Políticas Capacitación	Ordinal

Tabla 2

*Operacionalización de la variable: Toma de decisiones*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Estilos gerenciales	Un estilo de liderazgo se refiere a los comportamientos característicos de un líder al dirigir, motivar, guiar y administrar grupos de personas. Los grandes líderes pueden inspirar movimientos políticos y cambios sociales. También pueden motivar a otros a actuar, crear e innovar. Cuyos elementos son: Estilo autoritario coercitivo, estilo autoritario benevolente, Estilo consultivo, Estilo Participativo. (Rensis Likert 1969, citado por Sánchez I. 2017 p.51,52)	Estilos gerenciales se medió con: Cada una de las 4 dimensiones y sus indicadores.	Coercitivo Benevolente Consultivo Participativo	Explotador Paternal Democrático, comunicativo Solucionador de problemas, motivador	Ordinal

## 2.3 Población y muestra

### Población

Hernández, Fernández. Sampieri, & Baptista (2017) señalaron que después de haber determinado el elemento de estudio, se procedió a concretar la población en la que se buscaran los resultados. Por lo cual en la universidad privada del norte en el área de trasportes se constituye 44 trabajadores.

### Muestra

En la investigación se obtuvo una muestra de la población total. Significa que se incluyó a los 44 trabajadores como unidades de análisis.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### Técnica

Para la presente indagación se aplicó la encuesta como mecanismo técnico.

### Instrumento

En este estudio se aplicó como insumo de recopilación de información al cuestionario, los cuyas respuestas son cerradas tipo Likert, facilitándonos para la medición de las características y tomar conocimiento del grado de aprobación de los colaboradores ante las hipótesis propuestas, Hernández, Fernández. Sampieri, & Baptista (2017).

### Validez

Sobre la validar el contenido del cuestionario e aplicó el método del juicio de expertos en este caso se apeló al juicio del asesor de la tesis.

Tabla 3

### *Validación de expertos*

Nº.	Experto	Opinión	Grado
Experto 1	Luzmila Gabriela Maurtua Gurmendi	Si cumple	Mg.
Experto 2	Alberto Pablo Luna Bellido	Si cumple	Doctor
Experto 3	Juan Manuel Vásquez Espinoza	Si cumple	Doctor
Experto 4	Teodoro Carranza Estela	Si cumple	Doctor

*Fuente:* Elaboración propia



### **Confiabilidad.**

Para Hernández et al. (2017) cuando un cuestionario es confiable cuando al aplicar el cuestionario en varias oportunidades y a las mismas personas refleja los mismos resultados.

Tabla 4

*Estadística de confiabilidad de Control Administrativo y Estilos gerenciales*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,876	44

En concordancia con la tabla 4 se aprecia que el valor de alfa de Cron Bach es de 0.876 esto afirma que el cuestionario tanto de Control Administrativo y Estilos Gerenciales es confiable.

### **2.5 Método de Análisis de Datos**

La metodología aplicada en esta indagación fue el método descriptivo inferencial, para lo cual se recurrió al software spss en su versión 23, dicha herramienta viene siendo utilizado actualmente para este tipo de análisis.

### **2.6 Aspectos éticos**

Esta investigación consideró las normas estipulados por el Universidad César Vallejo. Así mismo también se cumplió en referenciar a los autores de los textos usados en la presente, igualmente se mantuvo en el anonimato a los colaboradores del estudio.

### III. RESULTADOS.

#### 3.1 Análisis descriptivo

Tabla 5.

*Distribución de frecuencia de la variable control administrativo en el área de transporte de una Universidad del Norte los Olivos 2019*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	13,6	13,6	13,6
	Medio	25	56,8	56,8	70,5
	Alto	13	29,5	29,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

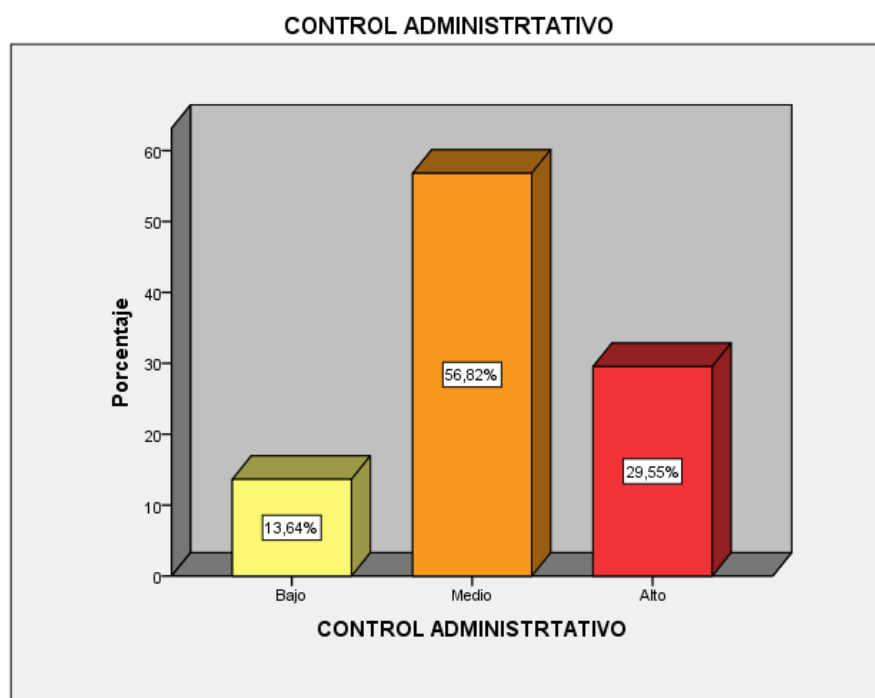


Figura 1. Niveles de Control Administrativo

De acuerdo con la tabla 5 figura 1, se contempla que el 13.64% de los participantes en la encuesta muestra un bajo nivel de Control Administrativo, el 56.82% muestra un nivel medio, mientras que el 29.55% evidencia un alto nivel.

Tabla 6

*Distribución de frecuencia de Asignaciones en el área de transporte de una Universidad del Norte los Olivos 2019*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	13,6	13,6	13,6
	Medio	24	54,5	54,5	68,2
	Alto	14	31,8	31,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

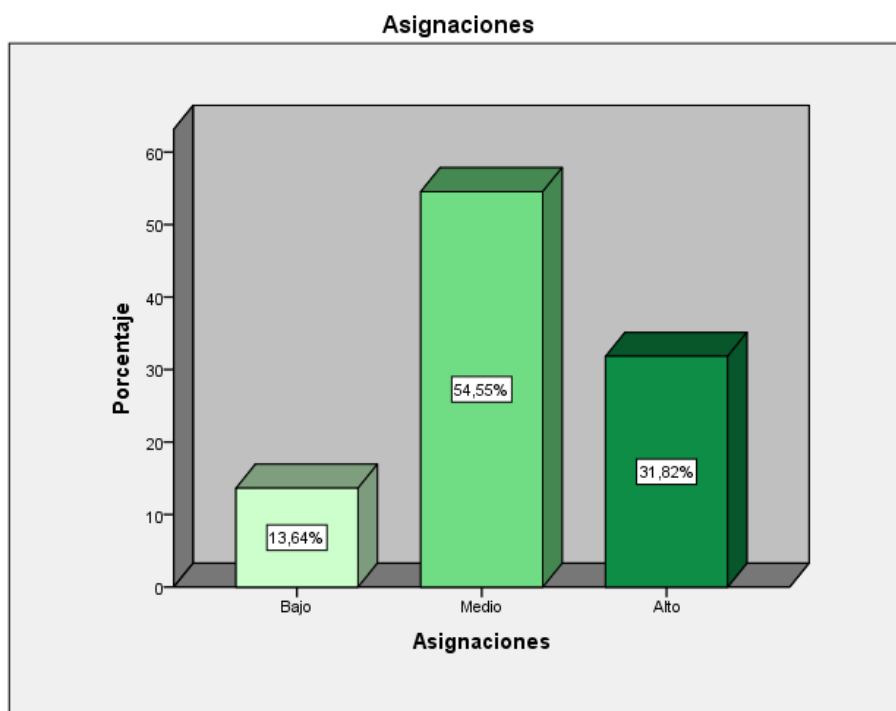


Figura 2. Niveles de Asignaciones

En concordancia con la tabla 6 figura 2, se contempla que el 13.64% de los colaboradores evidencia un bajo nivel de Asignaciones, el 54.55% muestra un nivel medio, mientras que el 31.82% demuestra un alto nivel.

Tabla 7

*Distribución de frecuencia de la dimensión Revisiones y Aprobaciones en el área de transporte de una Universidad del Norte los Olivos 2019*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	15,9	15,9	15,9
	Medio	26	59,1	59,1	75,0
	Alto	11	25,0	25,0	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

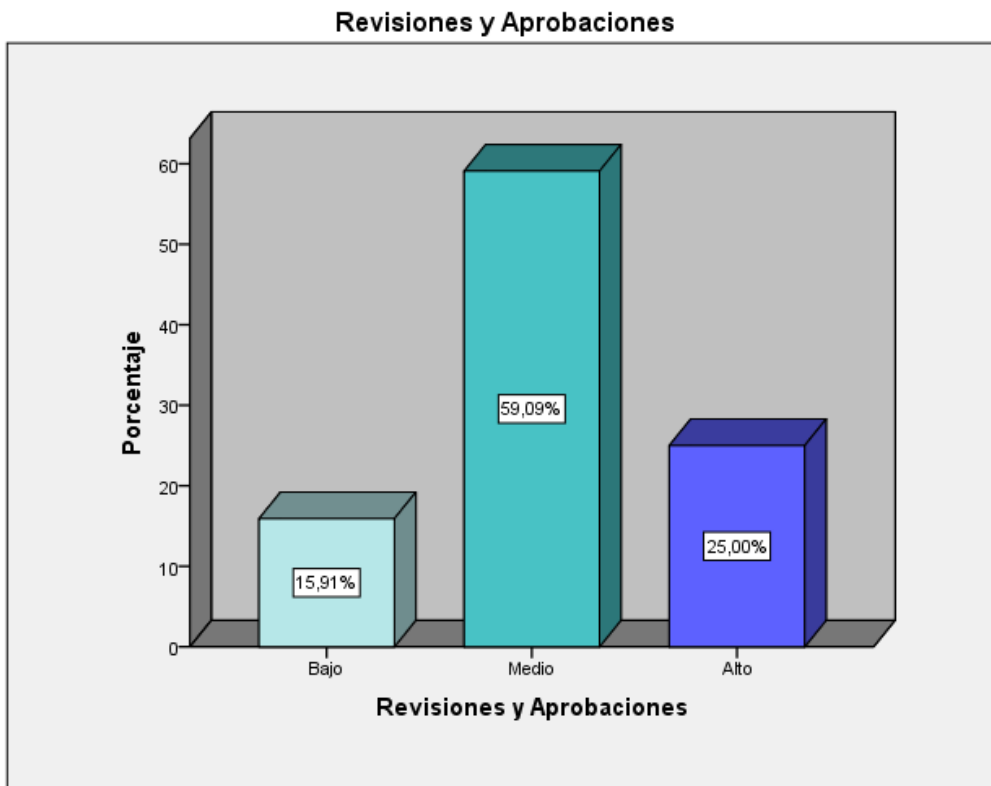


Figura 3. Niveles de Revisiones y Aprobaciones

Tomando los datos de la tabla 7 figura 3, se contempla que el 15.91% de los participantes en la encuesta evidencia un bajo grado de Revisiones y Aprobaciones, el 59.09% muestra un nivel medio, mientras que el 25.00% demuestra un bajo nivel.

Tabla 8

*Distribución de frecuencia de la dimensión Dirección y capacitación en el área de transporte de una Universidad del Norte los Olivos 2019.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	13,6	13,6	13,6
	Medio	25	56,8	56,8	70,5
	Alto	13	29,5	29,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

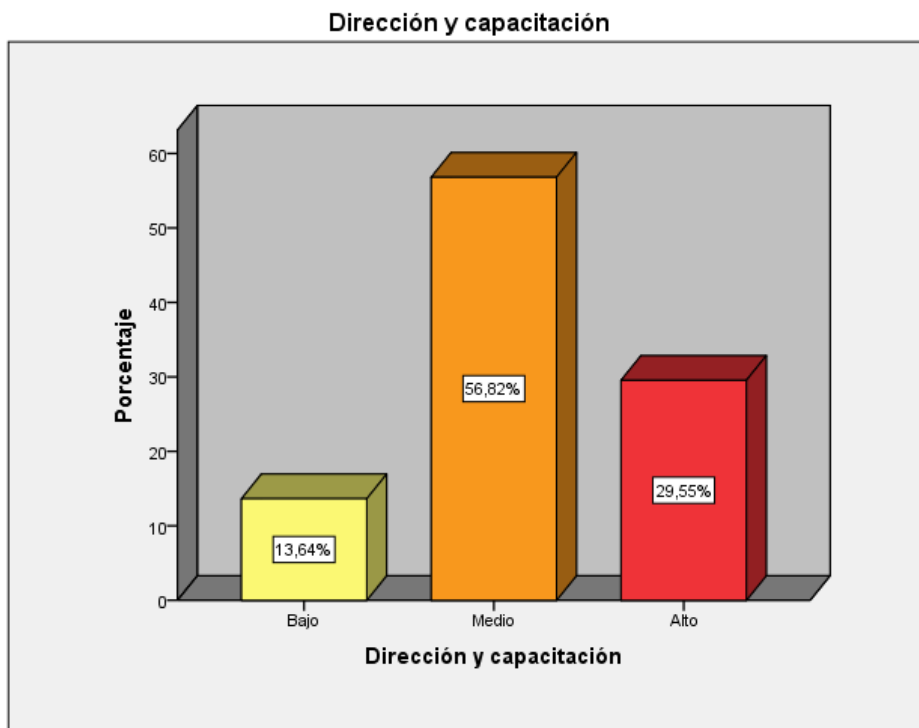


Figura 4. Niveles de Dirección y capacitación

En concordancia con la tabla 8 figura 4, se contempla que el 13.64% de los colaboradores se hace evidente un nivel bajo de Dirección y capacitación, el 56.82% muestra un nivel medio, mientras que el 29.55% evidencia un nivel alto.

Tabla 9

*Distribución de frecuencia de la variable Estilos Gerenciales en el área de transporte de una Universidad del Norte los Olivos 2019.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	11,4	11,4	11,4
	Medio	24	54,5	54,5	65,9
	Alto	15	34,1	34,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

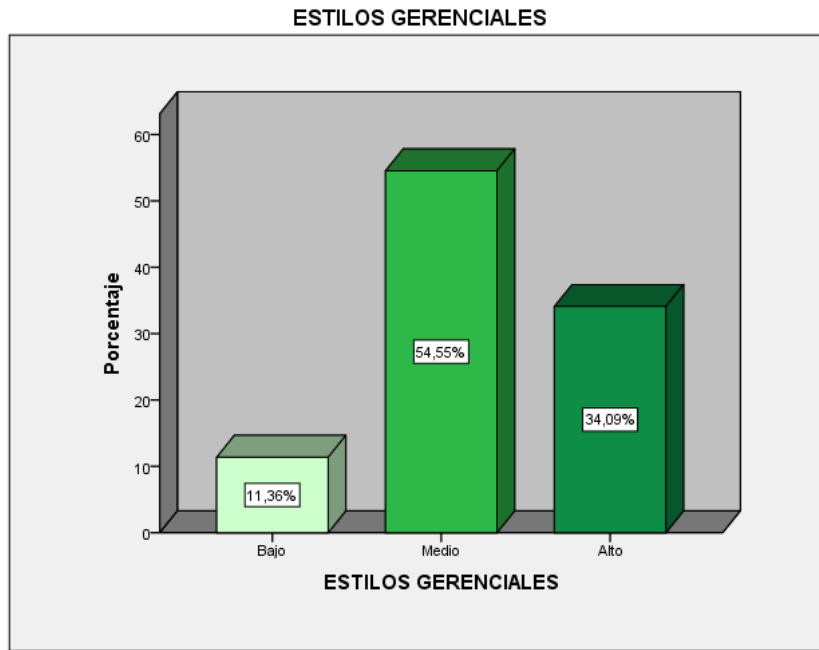


Figura 5. Niveles de Estilos Gerenciales

Tomando los datos de la tabla 9 figura 5, se contempla que el 11.36 % de los participantes muestra un nivel mínimo de Estilos Gerenciales, el 54.55% muestra un nivel medio, mientras que el 34.09% evidencia un nivel elevado.

Tabla 10

*Distribución de frecuencia de la dimensión Autoritario - Coercitivo en el área de transporte de una Universidad del Norte los Olivos 2019.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	18,2	18,2	18,2
	Medio	21	47,7	47,7	65,9
	Alto	15	34,1	34,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

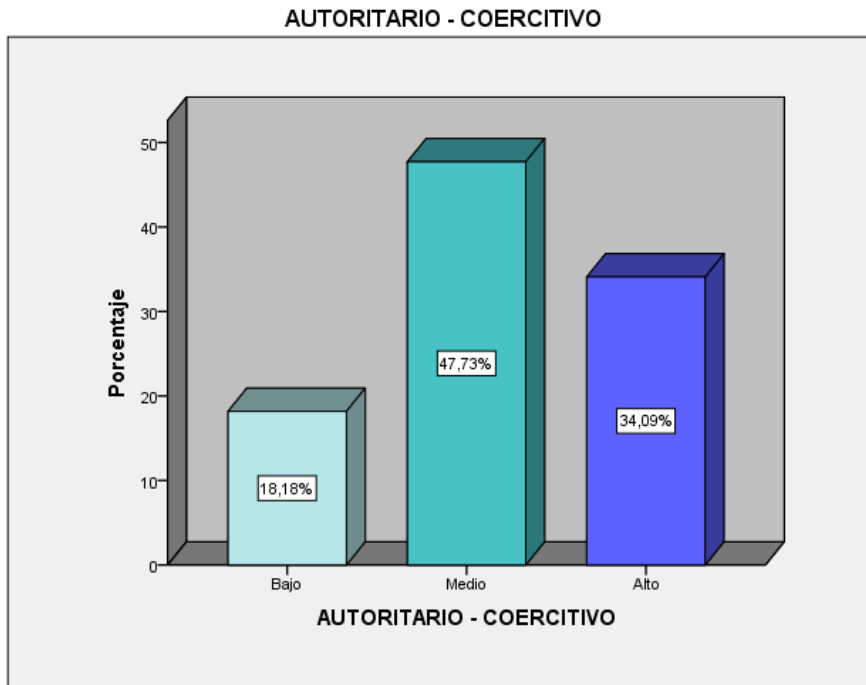


Figura 6. Niveles de Autoritario - Coercitivo

Según la tabla 10 figura 6, se contempla que el 18.18 % de los encuestados presenta un nivel bajo de Autoritario - Coercitivo, el 47.73% presenta un nivel medio, mientras que el 34.09% presenta un nivel alto.

Tabla 11

*Distribución de frecuencia de la dimensión Autoritario - Benevolente en el área de transporte de una Universidad del Norte los Olivos 2019.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	11,4	11,4	11,4
	Medio	22	50,0	50,0	61,4
	Alto	17	38,6	38,6	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

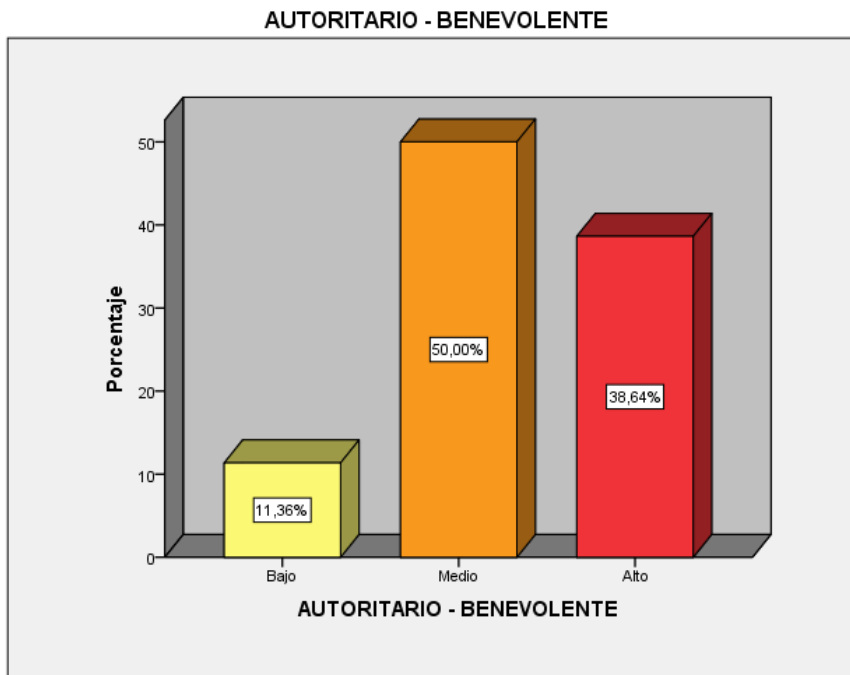


Figura 7. Niveles de Autoritario - Benevolente

Según la tabla 11 figura 7, se contempla que el 11.36 % de los encuestados presenta un nivel bajo de Autoritario - Benevolente, el 50.00% presenta un nivel medio, mientras que el 38.64% presenta un nivel alto.



Tabla 12

*Distribución de frecuencia de la dimensión Consultivo en el área de transporte de una Universidad del Norte los Olivos 2019.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	9,1	9,1	9,1
	Medio	25	56,8	56,8	65,9
	Alto	15	34,1	34,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

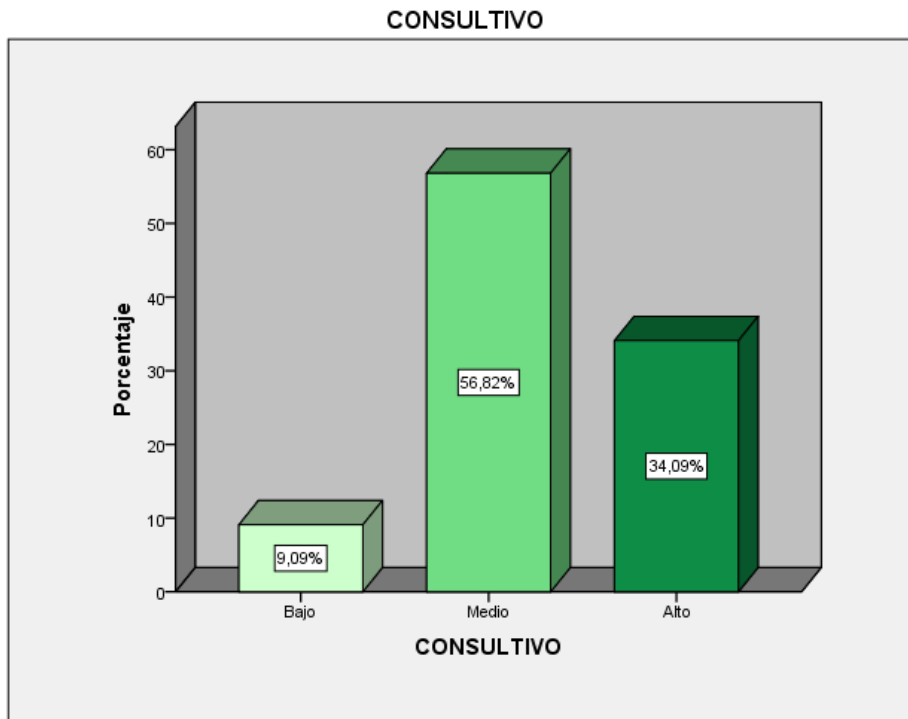


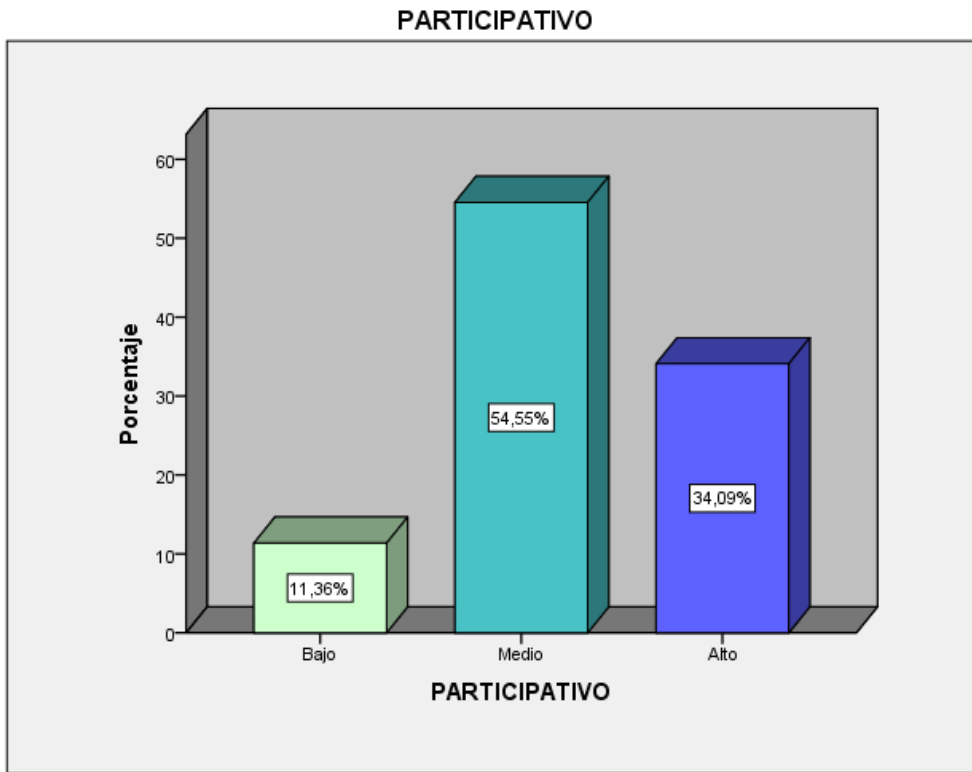
Figura 8. Niveles de Consultivo

Según la tabla 12 figura 8, se contempla que el 9.09 % de los encuestados presenta un nivel bajo en cuanto a lo Consultivo, el 56.82% presenta un nivel medio, mientras que el 34.09% presenta un nivel alto.

Tabla 13

*Distribución de frecuencia de la dimensión Participativo en el área de transporte de una Universidad del Norte los Olivos 2019.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	11,4	11,4	11,4
	Medio	24	54,5	54,5	65,9
	Alto	15	34,1	34,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	



*Figura 9. Niveles de Participativo*

De acuerdo con la tabla 13 figura 9, se contempla que el 11.36 % de los colaboradores muestran un nivel bajo en cuanto a lo Participativo, el 54.55% evidencian un nivel medio, mientras que el 34.09% muestra un nivel alto.

### 3.2 Análisis inferencial

#### Prueba de normalidad

Planteamiento de la Hipótesis de normalidad

H<sub>1</sub>: las variables control administrativo y estilos gerenciales son diferentes a la distribución formal.

H<sub>0</sub>: las variables control administrativo y estilos gerenciales tiene una distribución normal.

Se consideró la prueba de Shapiro-Wilk ya que la muestra es menor a 50 trabajadores

Tabla 14.

*Prueba de normalidad de las variables Control Administrativo y Estilos Gerenciales*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Asignaciones	,291	44	,000	,787	44	,000
Revisiones y Aprobaciones	,306	44	,000	,784	44	,000
Dirección y capacitación	,302	44	,000	,784	44	,000
CONTROL ADMINISTRATIVO	,302	44	,000	,784	44	,000
Autoritario - Coercitivo	,247	44	,000	,801	44	,000
Autoritario - Benevolente	,274	44	,000	,779	44	,000
Consultivo	,317	44	,000	,764	44	,000
Participativo	,297	44	,000	,778	44	,000
ESTILOS GERENCIALES	,297	44	,000	,778	44	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 14 se evidencia que las variables de exploración tanto Control Administrativo y Estilos Gerenciales no cuentan con una distribución normal ya que la significancia es menor a 0.00, esto indica que para la contratación de hipótesis se aplicará la estadística no paramétrica, en este caso la rho de Spearman.

### Contrastación de hipótesis

Para la contratación de hipótesis se plantea lo siguiente

Nivel de significancia:  $\alpha = 0,05 = 5\%$  de margen máximo de error.

Regla de decisión:

$\rho \geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula  $H_0$

$\rho < \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis alterna  $H_a$

Tabla 15

*Escala de coeficiente de correlación de Rho de Spearman*

RANGO	RELACION
-1,00	Correlación negativa perfecta
-0,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,75	Correlación negativa considerable
-0,50	Correlación negativa media
-0,25	Correlación negativa débil
-0,10	Correlación negativa muy débil
0,00	No existe correlación alguna entre las variables
0,10	Correlación positiva muy débil
0,25	Correlación positiva débil
0,50	Correlación positiva media
0,75	Correlación positiva considerable
0,90	Correlación positiva muy fuerte
1,00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernandez & Bautista (2010, pág.132)

### Contrastación de la hipótesis general

$H_0$ : No se evidencia relación significativa entre Control Administrativo y Estilos Gerenciales en el área de transporte de la Universidad Privada del Norte, los Olivos 2019.

$H_1$ : Existe relación significativa entre Control Administrativo y Estilos Gerenciales en el área de transporte de la Universidad Privada del Norte, los Olivos 2019.

Spearman:

Nivel de confianza al 95%

Valor de significancia:  $\alpha = 0.05$

Tabla 16

*Correlación de Spearman y nivel de significancia entre la variable Control Administrativo tienen relación significativa con la variable Estilos Gerenciales en el área de transporte de la Universidad del Norte, los Olivos 2019.*

		CONTROL	
		ADMINISTRATIVO	ESTILOS GERENCIALES
Rho de Spearman	CONTROL	Coefficiente de correlación	1,000
	ADMINISTRATIVO	Sig. (bilateral)	,919**
		N	44
	ESTILOS GERENCIALES	Coefficiente de correlación	,919**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	44

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

Interpretación: según la tabla 16, se aprecia la existencia de una correlación de  $r=0.919^{**}$  que indica a una Correspondencia significativa muy fuerte, del mismo modo si la  $sig.=0.000$  es menor a 0.05, permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la sustituye, de la siguiente forma: si hay una relación entre Control Administrativo y Estilos Gerenciales en el área de transporte de la Universidad del Norte, los Olivos 2019.

### **Contrastación de la hipótesis específicas**

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre Control Administrativo y estilos gerenciales en el área de transporte de la Universidad del Norte, los Olivos 2019.

H<sub>1</sub>: se evidencia una correlación reveladora entre Control Administrativo y estilos gerenciales en el área de transporte de la Universidad del Norte, los Olivos 2019.

Tabla 17

*Correlación de Spearman y nivel de significancia entre la dimensión Asignaciones tienen relación significativa con la variable Estilos Gerenciales en el área de transporte de la Universidad del Norte, los Olivos 2019.*

		ESTILOS GERENCIALES	
		Asignaciones	GERENCIALES
Rho de Spearman	Asignaciones	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,950**
		N	,000
			44
	ESTILOS GERENCIALES	Coefficiente de correlación	,950**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			44

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

Interpretación: según la tabla 17, se muestra la existencia de una correlación de  $r=0.950^{**}$  que indica a una Correlación reveladora muy fuerte, de la misma manera si la  $sig.=0.000$  es menor a 0.05, permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna: se evidencia una correlación reveladora entre Asignaciones y Estilos Gerenciales en el área de transporte de la Universidad del Norte, los Olivos 2019.

H<sub>0</sub>: No se evidencia una correlación reveladora entre Asignaciones con estilos gerenciales en el área de transporte de la Universidad del Norte, los Olivos 2019.

H<sub>1</sub>: Coexiste relación reveladora entre Asignaciones con estilos gerenciales en el área de transporte de la Universidad del Norte, los Olivos 2019.

Tabla 18

*Correlación de Spearman y nivel de significancia entre la dimensión Revisiones y Aprobaciones tienen relación significativa con la variable Estilos Gerenciales en el área de transporte de la Universidad del Norte, los Olivos 2019.*

			Revisiones y Aprobaciones	ESTILOS GERENCIALES
Rho de Spearman	Revisiones y	Coefficiente de correlación	1,000	,553**
	Aprobaciones	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	ESTILOS GERENCIALES	Coefficiente de correlación	,553**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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

Interpretación: según la tabla 18, se aprecia la existencia de una correlación de  $r= 0.553^{**}$  que indica a una Correlación reveladora media, igualmente si la sig.=0.000 es menor a 0.05, permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna: Existe relación significativa entre revisiones y aprobaciones con estilos gerenciales en el área de transporte de la Universidad del Norte, los Olivos 2019.

H<sub>0</sub>: No hay relación reveladora entre Revisiones y aprobaciones con estilos gerenciales en el área de transporte de la Universidad del Norte, los Olivos 2019.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre Revisiones y aprobaciones con estilos gerenciales en el área de transporte de la Universidad del Norte, los Olivos 2019

Tabla 19

*Correlación de Spearman y nivel de significancia entre la dimensión Dirección y Capacitación tienen relación significativa con la variable Estilos Gerenciales en el área de transporte de la Universidad del Norte, los Olivos 2019.*

		Dirección y capacitación	ESTILOS GERENCIALES
Rho de Spearman	Dirección y	Coefficiente de correlación	1,000
	capacitación	Sig. (bilateral)	,919**
		N	. 44
ESTILOS GERENCIALES		Coefficiente de correlación	,919**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000 44

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

Interpretación: según la tabla 19, se evidencia la existencia de una correlación de  $r=0.919^{**}$  que indica a una Correlación positiva muy fuerte, igualmente si la sig.=0.000 es menor a 0.05, permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna: Existe una relación significativa entre Dirección y Capacitación con Estilos Gerenciales en el área de transporte de la Universidad del Norte, los Olivos 2019.

H<sub>0</sub>: No se evidencia una correlación reveladora entre Dirección y capacitación con estilos gerenciales en el área de transporte de una Universidad del Norte, los Olivos 2019.

H<sub>1</sub>: Coexiste relación reveladora entre Dirección y capacitación con estilos gerenciales en el área de transporte de una Universidad del Norte, los Olivos 2019.



#### **IV. Discusión**

En concordancia con la Hipótesis general, Según la tabla 5 figura 1, se contempla que el 13.64% de los encuestados presenta un nivel bajo de Control Administrativo, el 56.82% muestra un nivel medio, mientras que el 29.55% evidencia un nivel alto. Al igual que, la tabla 10 figura 6, se contempla que el 18.18 % de los encuestados demuestra un nivel bajo de Autoritario - Coercitivo, el 47.73% evidencia un nivel medio, mientras que el 34.09% presenta un nivel alto. Del mismo modo, según la tabla 16, se aprecia que existe una correlación de  $r= 0.919^{**}$  que indica a una Correlación positiva muy fuerte, igualmente si la sig.=0.000 es menor a 0.05, posibilita rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna, de la siguiente forma: Existe relación entre Control Administrativo y Estilos Gerenciales en el área de transporte de la Universidad del Norte, los Olivos 2019. Este descubrimiento es parecido a los resultados conseguidos por Manrique N. (2015) en su estudio sobre el control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos en el hotel “Pastoruri” independencia – Huaraz, 2014, el mismo que llego a la conclusión de que el control interno tienen incidencia en la gestión de recursos humanos en el Hostal “Pastoruri” Independencia – Huaraz en el 2014.

En conformidad con la hipótesis específica 1, Según la tabla 6 figura 2, se contempla que el 13.64% de los participantes en la encuesta muestra un nivel mínimo de Asignaciones, el 54.55% presenta un nivel medio, mientras que el 31.82% presenta un nivel alto. Así mismo según la tabla 17, se aprecia que existe una correlación de  $r= 0.950^{**}$  que indica a una Correlación positiva muy fuerte, igualmente si la sig.=0.000 es menor a 0.05, permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna: Existe relación significativa entre Asignaciones y Estilos Gerenciales en el área de transporte de la Universidad del Norte, los Olivos 2019. Este descubrimiento es semejante a los corolarios alcanzados Manrique N. (2015) en exploración acerca del control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos en el hotel “Pastoruri” independencia – Huaraz, 2014, donde concluyó que el control interno tiene incidencia en la gestión de recursos humanos en el Hotel “Pastoruri” Independencia – Huaraz en el 2014.

De acuerdo con la hipótesis específica 2, Según la tabla 7 figura 3, se contempla que el 15.91% de los participantes evidencia un nivel bajo de Revisiones y Aprobaciones, el 59.09% muestra un nivel medio, en tanto que el 25.00% evidencia un nivel bajo. De la misma manera según la tabla 18, se aprecia la existencia de una correlación de  $r= 0.553^{**}$  que indica a una Correlación reveladora media, igualmente si la  $sig.=0.000$  es menor a 0.05, permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna: Existe relación significativa entre revisiones y aprobaciones con estilos gerenciales en el área de transporte de la Universidad Privada del Norte, los Olivos 2019, este hallazgo es similar a los resultados Cornejo L. (2016). En investigación sobre “El análisis del control interno de los inventarios de materia prima y su incidencia en la mitigación del riesgo al 31 de diciembre de 2015., Expuso como conclusión que las compañías tienen un buen control interno de sus registros de inventario, el mismo que muestra una eficacia y efectividad en las operaciones que ejecutan.

Conforme a la hipótesis específica 3, Según la tabla 8 figura 4, se contempla que el 13.64% de los colaboradores presentan un mínimo nivel de Dirección y capacitación, el 56.82% muestra un nivel medio, mientras que el 29.55% evidencia un nivel alto. Así mismo según la tabla 19, se observa la existencia de una correlación de  $r= 0.919^{**}$  que indica a una Correlación reveladora muy fuerte, al igual que si la  $sig.=0.000$  es menor a 0.05, permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna: hay una relación reveladora entre Dirección y Capacitación con Estilos Gerenciales en el área de transporte de la Universidad Privada del Norte, los Olivos 2019. Este hallazgo es similar a los resultados Guzman K. y Vera M. (2015). En exploración sobre El control interno como parte de la gestión administrativa y financiera de los centros de atención y cuidado cotidiano. En el caso centro de atención y cuidado diario.” El pedregal” de Guayaquil., concluyó que las dos variables se relacionan significativamente.

## **V. Conclusiones.**

Existe relación entre control administrativo y estilos gerenciales en el área de transporte de una Universidad del Norte, los Olivos 2019 (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = 0.919\*\*).

Existe relación entre asignaciones y estilos gerenciales en el área de transporte de una Universidad del Norte, los Olivos 2019 sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = 0.950\*\*).

Existe relación entre revisiones y aprobaciones con estilos gerenciales en el área de transporte de una Universidad del Norte, los Olivos 2019 sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = 0.553\*\*).

Existe relación entre dirección y capacitación con estilos gerenciales en el área de transporte de una Universidad del Norte, los Olivos 2019 sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = 0.919\*\*).

## **VI. Recomendaciones.**

Al vice rector administrativo de una Universidad del Norte, implantar en su plan anual buscar alternativas para elevar el control administrativo de ese modo se estaría elevando los estilos gerenciales.

Al jefe de personal, realizar capacitaciones sobre asignaciones de tareas al personal de ese modo se estaría elevando los estilos gerenciales.

Al jefe de personal, realizar capacitaciones con temas revisiones y aprobaciones de ese modo se estaría elevando los estilos gerenciales.

Al jefe de personal, realizar capacitaciones con temas de dirección y capacitación de ese modo se estaría elevando los estilos gerenciales.

## Referencias

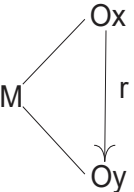
- Bakotic, D. (2016). *Aspectos específicos de los estilos de liderazgo en las grandes empresas croatas*. The Business Review.
- Beehr, T. (2015). *Análisis de agrupamiento jerárquico del perfil de características organizativas*. Revista de psicología aplicada.
- Burgos C. y Suarez, R. (2016). *Sistema de control interno contable y su influencia en la gestión financiera de la empresa inversiones Christh.al S.A.C.*, distrito de Trujillo.
- Castillo R. (2015). *estrategias basadas en el control interno que optimicen la gestión financiera de la empresa distribuidora puche y Asociados C.A*. San Felipe
- Chumpitaz, D. (2015). *Caracterización del control interno en la gestión de las empresas comerciales del Perú 2013*. In Crescendo.
- Collins, J. (2016). *De bueno a excelente: por qué algunas empresas dan el salto. . . y otros no lo hacen*. Nueva York, Nueva York: HarperCollins Publishers Inc.
- Cornejo L. (2016). *“El análisis del control interno de los inventarios de materia prima y su incidencia en la mitigación del riesgo al 31 de diciembre de 2015 en la fase primaria no industrial de las empresas Textileras Alpaqueras de la ciudad de Arequipa*.
- Cruz M. (2018) *El control interno y su influencia en la gestión de almacén de las empresas del sector servicios del Perú: caso EPS SEMAPA Barranca S.A.” Barranca, 2016*.
- Finnie, W. (2016). *Pasando de bueno a excelente: una conversación con Jim Collins*. Estrategia y liderazgo.
- Gaitán, R. & Niebel, B. (2015). *Control interno y fraudes: análisis de informe COSO I, II y III con base en los ciclos transaccionales*. Ecoe Ediciones.
- Gunn, B. (2015) *"Nivel cinco" líderes. Financiamiento estratégico*.
- Guzman, K. y Vera, M. (2015). *El control interno como parte de la gestión administrativa y financiera de los centros de atención y cuidado diario. Caso centro de atención y cuidado diario.”*
- Hall, J. (2016). *¿Es la gestión de estilo japonés algo nuevo? Una comparación de la gestión de estilo japonés con los modelos participativos de los Estados Unidos*. Gestión de Recursos Humanos.

- Hollingsworth, A. (2013). *Un estudio exploratorio de las prácticas de gestión en la región del Golfo de Arabia*. Revista de Estudios de Negocios Internacionales.
- Julbe, W. (2016). *El impacto del director ejecutivo en un esfuerzo de desarrollo de la organización*. Southern Review of Public Administration.
- Likert, J. (2017). *Gestión sin jefe: System 5*. Leadership and rganization Development Journal.
- Manrique, N. (2015) *el control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos en el hotel "Pastoruri" independencia – Huaraz, 2014*.
- Mantilla, S. (2009). *Auditoría del control interno*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Melgarejo, N. (2017). *Control interno y gestión administrativa según trabajadores de la municipalidad provincial de Chota, 2016*
- Pavic, I. (2015). *La interdependencia entre la cultura organizacional y los estilos de liderazgo: el caso croata*. The Business Review.
- Poveda, J., Tituaña, S. & Franco, P. (2016). *Importancia del control interno en el sector público*. Revista Publicando..
- Powell, S. (2018). Spotlight: *Las características del liderazgo de nivel 5. Decisión de la Administración*.
- Reilly, A. (2016). Entrevista: Anthony J. Reilly entrevista a Rensis Likert, fundador del Instituto para la Investigación Social. Grupo y Organización de Estudios.
- Sánchez, I. (2017). *Estilos de dirección y liderazgo en las organizaciones: propuesta de un modelo para su caracterización y análisis* [recurso electrónico].
- Schuman, I. (2017). *La percepción de los directivos policiales sobre los estilos de liderazgo organizacional*. Gestión de Personal Público.
- Sims, H. (2014). *Trabajo en equipo y dinámica de grupos*. Nueva York, Nueva York: John Wiley & Sons
- Stefanell, F. N., & Barrios, L. M. R. (2016). *El control interno en los procesos de producción de la industria litográfica en Barranquilla*. Equidad & Desarrollo, (25), 245-267.
- Vega-de la Cruz, L. O., & Nieves- A. F. (2016). *Procedimiento para la Gestión de la Supervisión y Monitoreo del Control Interno*. Ciencias Holguín, 22(1), 50-68.

## **Anexos.**

<b>Título: Control administrativo y estilos gerenciales en el área de transporte de la Universidad Privada del Norte los Olivos 2019</b>							
<b>Autor: Wilfredo</b>							
<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables e indicadores</b>				
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre control administrativo y estilos gerenciales en el área de transporte de la Universidad Privada del Norte, los Olivos 2019?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre asignaciones y estilos gerenciales en el área de transporte de la Universidad Privada del Norte, los Olivos 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre revisiones y aprobaciones con estilos gerenciales en el área de transporte de la Universidad Privada del Norte, los Olivos 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre dirección y capacitación con estilos gerenciales en el área de transporte de la Universidad Privada del Norte, los Olivos 2019?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación que existe entre control administrativo y estilos gerenciales en el área de transporte de la Universidad Privada del Norte, los Olivos 2019.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Determinar la relación que existe entre asignaciones y estilos gerenciales en el área de transporte de la Universidad Privada del Norte, los Olivos 2019</p> <p>Determinar la relación que existe entre revisiones y aprobaciones con estilos gerenciales en el área de transporte de la Universidad Privada del Norte, los Olivos 2019</p> <p>Determinar la relación que existe entre dirección y capacitación con estilos gerenciales en el área de transporte de la Universidad Privada del Norte, los Olivos 2019</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación entre Control administrativo y estilos gerenciales en el área de transporte de la Universidad Privada del Norte, los Olivos 2019</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> Existe relación entre asignaciones y estilos gerenciales en el área de transporte de la Universidad Privada del Norte, los Olivos 2019</p> <p>Existe relación entre revisiones y aprobaciones con estilos gerenciales en el área de transporte de la Universidad Privada del Norte, los Olivos 2019</p> <p>Existe relación entre dirección y capacitación con estilos gerenciales en el área de transporte de la Universidad Privada del Norte, los Olivos 2019</p>	<b>Variable 1 Control administrativo</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Asignaciones	Procedimiento Comunicación Claridad	1,2 3 4	Ordinal	Bajo
			Revisiones y Aprobaciones	Documentos y registros Desplazamiento	5,6 7	1 Nunca 2 Casi nunca	Medio
			Dirección y capacitación	Políticas Capacitaciones	8,9,10 11,12	3 A veces 4 Casi siempre	Alto
			Variable 2: Estilos gerenciales				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Coercitivo	Explotador	1,2,3,4	Ordinal	Bajo
			Benevolente	Paternal	5,6,7,8,9	1.Nunca	Medio
			Consultivo	Democrático Comunicador	10,11 12,13,14	2.Casi nunca	Alto
Participativo	Solución de problemas Motivador	15,16 17,18	3.A veces 4.Casi siempre 5.Siempre				



Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Método: Hipotético deductivo  <b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Nivel :</b> Descriptivo            Correlacional  <b>Diseño:</b> No experimental y transversal  <b>Tipo:</b> básico descriptivo correlacional</p>  <p>M=Es la muestra donde se realiza el estudio,            Ox = Control administrativo            Oy= Estilos Gerenciales            r=Coefficiente de correlación entre las variables estudiadas.</p>	<p>Población:            44 trabajadores del área de transporte de una universidad privada del norte los olivos.</p> <p>Tipo de muestreo:            Censal</p> <p>Tamaño de muestra:            44 trabajadores del área de transporte de una universidad del norte los olivos.</p>	<p><b>Variable 1: Control administrativo</b>  <b>Técnicas: Encuesta</b></p> <p><b>Instrumentos:</b>            Cuestionarios</p> <p>Autor: Paredes            Año: 2019            Monitoreo: Presencial y constante            Ámbito de Aplicación:            Forma de Administración:</p> <hr/> <p><b>Variable 2: = Estilos Gerenciales</b></p> <p><b>Técnicas: Encuesta</b></p> <p><b>Instrumentos:</b>            Cuestionarios</p> <p>Autor: Darío Sánchez            Año: 2017            Monitoreo: Presencial y constante            Ámbito de Aplicación:            Forma de Administración:</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>Media, moda y mediana (Medidas de tendencia central)</p> <p>Rango de variación: desviación estándar</p> <p>Coefficiente de variación (Medidas de dispersión)</p> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>Pruebas correlacionales según la normalidad de los datos: de Pearson o de Spearman</p>

## CUESTIONARIO DE CONTROL ADMINISTRATIVO

Lee cuidadosamente las siguientes afirmaciones y marque la alternativa que cree conveniente según la siguiente escala

1	2	3	4	5
nunca	Casi nunca	A veces	siempre	Casi siempre

Ítems	1	2	3	4	5
<b>Asignaciones</b>					
1.-Dentro del control administrativo se cumple oportunamente con la entrega de los documentos de cada uno de los procedimientos					
2. -Se comunica a los empleados las políticas y procedimientos que hacen posible el logro de los objetivos y metas de su área de trabajo.					
3. -A nivel administrativo en el área de transportes se informa cada uno de los procedimientos que se ejecutan para lograr los objetivos institucionales.					
4.- Las políticas sobre los lineamientos en el área de transporte son claras y precisas.					
<b>Revisiones y Aprobaciones</b>					
5.- Los documentos que constituyen reglamentos se revisan diariamente					
6.- La comprobación de los documentos presentados por el personal permite tomar medidas correctivas.					
7.- Existe una revisión periódica sobre el desplazamiento del personal en las unidades de transporte a través del GPS.					
<b>Dirección y capacitación</b>					
8.- La asignación de funciones al personal se cumple de acuerdo a las políticas internas de la empresa.					
9.- Existe colaboración entre los trabajadores y los jefes de área, para facilitar el direccionamiento de las actividades por parte del personal.					
10.- Dentro de las políticas de la empresa se toma en cuenta la toma de decisiones.					
11.- Los trabajadores tienen conocimiento del cronograma de capacitaciones sobre seguridad en su área de trabajo.					
12.- Se realizan talleres de capacitación para el personal del área de transporte.					

## CUESTIONARIO DE ESTILO GERENCIAL

Lee cuidadosamente las siguientes afirmaciones y marque la alternativa que cree conveniente según la siguiente escala

1	2	3	4	5
nunca	Casi nunca	A veces	siempre	Casi siempre

<b>Coercitivo</b>					
1.- Los jefes explotan a los trabajadores haciéndolos trabajar más de 8 Hrs.					
2.- Los supervisores de caracterizan por ser explotadores y no permiten participar en decisiones.					
3.- El jefe del área inspecciona la hora de ingreso, salida y explota a los trabajadores en su hora de refrigerio.					
4.- Las decisiones de gerencia se cumplen explotado los derechos de los trabajadores.					
<b>Benevolente</b>					
5.- El jefe demuestra su paternidad hacia los trabajadores.					
6.- Se logra que el personal cumpla las tareas a cambio de compensaciones.					
7.- Los trabajadores logran a través de su comportamiento identifican la paternidad del jefe.					
8.- Los trabajadores sacan provecho de la paternidad del jefe.					
9.- La paternidad del jefe otorga beneficios a los trabajadores.					
<b>Consultivo</b>					
10.- El jefe tiene actitudes democráticas y toma en cuenta las opiniones de todos los trabajadores.					
11.- La toma de decisiones se realiza bajo la supervisión democrática del jefe de área.					
12.- La mejor de las características del jefe es ser comunicativo.					
13.- En la empresa predomina la comunicación horizontal entre el jefe y los trabajadores.					
14.- La buena comunicación entre trabajadores permite el logro de los objetivos.					
<b>Participativo</b>					
15.- La solución de los problemas que se presentan en la empresa se logra gracias a la participación activa del jefe.					
16.- El jefe participa activamente en la búsqueda de nuevas estrategias para solucionar problemas.					
17.- El jefe es un motivador permanente de sus trabajadores.					
18.- Los trabajadores están altamente motivados, gracias a la participación del jefe en cada una de las actividades.					

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Control administrativo**

Nº	ASIGNACIONES	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
1	Dentro del control administrativo se cumple o cumplirán entre con la estrategia de los documentos de cada uno de los procedimientos.		✓		✓		✓		
2	Se concuerda a los empleados las políticas y procedimientos que hacen parte del logro de los objetivos y metas de su área de trabajo.		✓				✓		
3	A nivel administrativo en el área de transporte se comunicó cada uno de los etapas del manual que se elaboró para lograr los objetivos, metas y metas.		✓				✓		
4	Las políticas sobre los procedimientos en el área de transporte son claras y precisas.		✓				✓		
5	REVISIONES Y APROBACIONES		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Los documentos y registros que conforman el manual se revisan de esta manera. Ejecuta una revisión periódica sobre el cumplimiento de los procedimientos en las unidades de transporte a través del GPS.		✓		✓		✓		
7	DIRECCIÓN Y CAPACITACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
8	La asignación de funciones al personal se cumple de acuerdo a las políticas internas de la empresa.		✓		✓		✓		
9	Existe capacitación sobre los procedimientos y los aspectos legales para facilitar el desenvolvimiento de las actividades por parte del personal de acuerdo a las políticas de la empresa.		✓		✓		✓		
10	Dentro de la forma de distribución se tiene en cuenta las políticas de economía.		✓		✓		✓		
11	Los trabajadores tienen conocimiento del programa de capacitación sobre seguridad de los vehículos en su área de trabajo.		✓		✓		✓		
12	Se otorgan los recursos necesarios para el personal del área de transporte.		✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ X ]     No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg: MARCELA GONZALEZ HERRERA GONZALEZ    DNI: 07000221

Especialidad del validador: INSTRUMENTACIÓN

Fecha: 8 de Julio del 2013

Firma del Experto Informante: 

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Estilos Gerenciales**

N°	DESCRITIVO	DIMENSIONES / Items	Pertinencia		Relevancia		Sugerencias
			SI	No	SI	No	
1	Los jefes respaldan a sus subordinados facultados, trabajar más de 8 horas diarias.						
2	Los subordinados se cansaban por ser explotados y no permitían participar en las decisiones.						
3	El jefe del área inspecciona la hora de llegada, salida y espaldas a los subordinados en su zona de trabajo.						
4	Los planes de trabajo se ajustan aplicando las directivas de la institución.						
5	<b>BENEVOLENTE</b> El jefe demuestra la paternidad hacia los subordinados.	SI	No	SI	No	SI	No
6	Se logra por el personal cumplir las tareas a cambio de compensaciones primarias.						
7	Los subordinados logran a través de su conducta mejorar y participar a mejorar del jefe.						
8	Los subordinados sacan provecho de la paternidad del jefe.						
9	La paternidad del jefe otorga beneficios a los subordinados.						
10	<b>CONSULTIVO</b> El jefe toma todos los decisiones y toma en cuenta las opiniones de todos los subordinados.	SI	No	SI	No	SI	No
11	La forma de decisiones se realiza bajo la supervisión directa del jefe de área.						
12	La mejor de las decisiones del jefe es ser consultado.						
13	En la empresa promueve la comunicación horizontal entre el jefe y los subordinados.						
14	La forma de trabajo entre los subordinados permite el logro de los objetivos.						
15	<b>PARTICIPATIVO</b> La solución de los problemas se las presenta en la empresa en la que gracias a la participación del jefe.	SI	No	SI	No	SI	No
16	El jefe participa en todas las actividades y toma en cuenta las opiniones de todos los subordinados.						
17	El jefe es un motivador permanente de sus subordinados.						
18	Los subordinados están altamente motivados, gracias a la participación del jefe en cada una de las actividades.						

Observaciones (preclarar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. M. Susana González Lorenzini    DNI: 0737924

Especialidad del validador: INVESTIGADORA

8 de Julio del 2017.



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Control administrativo**

N°	ASIGNACIONES / ITEMS	Pertinencia*		Relevancia*		Cierre/dupe		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	Definición del control administrativo se cumple correctamente con la entrega de los documentos de cada uno de los procedimientos.	/	/	/	/	/	/	
2	Se comunica a los empleados las políticas y procedimientos que hacen posible el logro de los conductos y metas de la área de trabajo.	/	/	/	/	/	/	
3	A nivel administrativo en el área de transporte se comunica cada uno de los aspectos del manual que se aplican para lograr los objetivos institucionales.	/	/	/	/	/	/	
4	Los procesos se encuentran en el área de trabajo en orden y precisos.	/	/	/	/	/	/	
5	<b>REVISIONES Y APROBACIONES</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
6	Los comentarios y registros que conllevan reglamentos se revisan diariamente.	/	/	/	/	/	/	
7	La comparación de los documentos presentados por el personal permite tomar acciones correctivas.	/	/	/	/	/	/	
8	Existe una revisión periódica sobre el desplazamiento del personal en las unidades de transporte a través del GPS.	/	/	/	/	/	/	
9	<b>DIRECCIÓN Y CAPACITACIÓN</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
10	La asignación de funciones al personal se cumple de acuerdo con las políticas internas de la empresa.	/	/	/	/	/	/	
11	Existe colaboración entre los trabajadores y los jefes de área para facilitar el desenvolvimiento de las actividades por parte del personal de acuerdo a las políticas de la empresa.	/	/	/	/	/	/	
12	Dentro de la toma de decisiones se toma en cuenta las políticas de economía.	/	/	/	/	/	/	
13	Los trabajadores tienen conocimiento del cronograma de capacitaciones sobre seguridad de la información en su área de trabajo.	/	/	/	/	/	/	
14	Se diseñan talleres de capacitación para el personal del área de transporte.	/	/	/	/	/	/	

Observaciones (precisar el hay suficiencia): SI HAY SUFFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable [ ]  
 Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg/ DR. MARCOS ESTEBAN JUAN MAMA DNI: 09301600  
 Especialidad del validador: DOMINICANOS

..... de ..... del 2019  
  
 Firma del Experto Informante.

Indicaciones: El ítem corresponde al conspilo listado formulado.  
 Observación: El ítem es apropiado para representar al conspilo o dimensión específica del constructo.  
 Claridad: Se evidencia si el ítem es claro, preciso y directo.  
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Estilos Gerenciales**

N°	COERCITIVO DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	Los jefes explican a los trabajadores las actividades a trabajar más de 8 horas.	/	/	/	/	/	/	
2	Los supervisores se caracterizan por ser explotadores y no permiten participar en decisiones.	/	/	/	/	/	/	
3	El jefe del área inspecciona la hora de ingreso, salida y explica a los trabajadores en su hora de retiro.	/	/	/	/	/	/	
4	Las decisiones de gerencia se cumplen explicando los derechos de los trabajadores.	/	/	/	/	/	/	
5	<b>BENEVOLENTE</b> El jefe demuestra su paternalidad hacia los trabajadores.	SI	No	SI	No	SI	No	
6	Se logra que el personal cumpla las tareas a cambio de compensaciones materiales.	/	/	/	/	/	/	
7	Los trabajadores logran a través de su comportamiento identificar la paternidad del jefe.	/	/	/	/	/	/	
8	Los trabajadores sacan provecho de la paternalidad del jefe.	/	/	/	/	/	/	
9	La paternalidad del jefe otorga beneficios a los trabajadores.	/	/	/	/	/	/	
10	<b>CONSULTIVO</b> El jefe tiene actitudes democráticas y toma en cuenta las opiniones de todos los trabajadores.	SI	No	SI	No	SI	No	
11	La toma de decisiones se realiza bajo la supervisión democrática del jefe de área.	/	/	/	/	/	/	
12	La mejor de las características del jefe es ser comunicativo.	/	/	/	/	/	/	
13	En la empresa predomina la comunicación horizontal entre el jefe y los trabajadores.	/	/	/	/	/	/	
14	La buena comunicación entre trabajadores permite el logro de los objetivos.	/	/	/	/	/	/	
15	<b>PARTICIPATIVO</b> La solución de los problemas que se presentan en la empresa se logra gracias a la participación del jefe.	SI	No	SI	No	SI	No	
16	El jefe participa activamente en la búsqueda de nuevas estrategias para solucionar problemas.	/	/	/	/	/	/	
17	El jefe es un motivador permanente de sus trabajadores.	/	/	/	/	/	/	
18	Los trabajadores están altamente motivados, gracias a la participación del jefe en cada una de las actividades.	/	/	/	/	/	/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mgr: DR. VASQUEZ ESPINOZA IVAN MANUEL DNI: 09301600

Especialidad del validador: ADMINISTRACION

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específicos del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, evocado y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

...de...del 20...19

*Vasquez*

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Control administrativo**

N°	ASIGNACIONES	DIMENSIONES / ítems		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	
1	Dentro del control administrativo se cumple oportunamente con la entrega de los documentos de cada uno de los procedimientos.									
2	Se comunica a los empleados las políticas y procedimientos que hacen posible el logro de los objetivos y metas de su área de trabajo.									
3	A nivel administrativo en el área de transporte se comunica cada uno de las etapas del manual que se ejecutan para lograr los objetivos institucionales.									
4	Las políticas sobre los lineamientos en el área de transporte son claras y precisas									
5	<b>REVISIONES Y APROBACIONES</b> Los documentos y registros que constituyen reglamentos se revisan diariamente.	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	
6	La comprobación de los documentos presentados por el personal permita tomar decisiones correctivas.									
7	Existe una revisión periódica sobre el desplazamiento del personal en las unidades de transporte a través del GPS.									
8	<b>DIRECCIÓN Y CAPACITACIÓN</b> La asignación de funciones al personal se cumple de acuerdo con las políticas internas de la empresa.	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	
9	Existe colaboración entre los trabajadores y los jefes de área para facilitar el direccionamiento de las actividades por parte del personal de acuerdo a las políticas de la empresa.									
10	Dentro de la toma de decisiones se toma en cuenta las políticas de economía.									
11	Los trabajadores tienen conocimiento del cronograma de capacitaciones sobre seguridad de la información en su área de trabajo.									
12	Se diseñan talleres de capacitación para el personal del área de transporte.									

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ ]  Aplicable después de corregir [ ]  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Carolina ESTER TEJANO DNI: 08074401

Especialidad del validador: Docente en Administración

Dg...de...02...del 20...19



Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Estilos Gerenciales**

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	<b>COERCITIVO</b> Los jefes exigen a los trabajadores hacer cosas trabajar más de 8 horas							
2	Los supervisores se caracterizan por ser explotadores y no permiten participar en decisiones.							
3	El jefe del área inspecciona la hora de ingreso, salida y espaldas a los trabajadores en su hora de descanso.							
4	Las decisiones de gerencia se cumplen respetando los derechos de los trabajadores.	SI	No	SI	No	SI	No	
5	<b>BENEVOLENTE</b> El jefe demuestra su paternidad hacia los trabajadores.							
6	Se logra que el personal cumpla las tareas a cambio de compensaciones patrimoniales.							
7	Los trabajadores logran a través de su comportamiento identificar la paternidad del jefe.							
8	Los trabajadores sacan provecho de la paternidad del jefe.							
9	La paternidad del jefe otorga beneficios a los trabajadores.							
10	<b>CONSULTIVO</b> El jefe tiene actitudes democráticas y toma en cuenta las opiniones de todos los trabajadores.	SI	No	SI	No	SI	No	
11	La toma de decisiones se realiza bajo la supervisión democrática del jefe de área.							
12	La mejor de las características del jefe es ser comunicativo.							
13	En la empresa predomina la comunicación horizontal entre el jefe y los trabajadores.							
14	La buena comunicación entre trabajadores permite el logro de los objetivos.							
15	<b>PARTICIPATIVO</b> La solución de los problemas que se presentan en la empresa se logra gracias a la participación del jefe.	SI	No	SI	No	SI	No	
16	El jefe participa activamente en la búsqueda de nuevas estrategias para solucionar problemas.							
17	El jefe es un motivador permanente de sus trabajadores.							
18	Los trabajadores están altamente motivados, gracias a la participación del jefe en cada una de las actividades.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Carrión Eszelo Tejada DNI: 88074401  
 Especialidad del validador: Asesor en Administración

09 de 07 del 2015  
  
 Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, su contenido, sentido y dirección.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Control administrativo**

N°	ASIGNACIONES	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			SI	No	SI	No	SI	No	
1		Dentro del control administrativo se cumple oportunamente con la entrega de los documentos de cada uno de los procedimientos.	/		/		/		
2		Se comunicó a los empleados las políticas y procedimientos que hacen posible el logro de los objetivos y metas de su área de trabajo.	/		/		/		
3		A nivel administrativo en el área de transporte se comunica cada uno de las etapas del manual que se ejecutan para lograr los objetivos institucionales.	/		/		/		
4		Las políticas sobre los lineamientos en el área de transporte son claras y precisas	/		/		/		
5		REVISIONES Y APROBACIONES	SI	No	SI	No	SI	No	
6		Los documentos y registros que constituyen reglamentos se revisan diariamente	/		/		/		
7		La comprobación de los documentos presentados por el personal permite tomar decisiones correctivas.	/		/		/		
8		Existe una revisión periódica sobre el desplazamiento del personal en las unidades de transporte a través del GPS.	/		/		/		
9		DIRECCIÓN Y CAPACITACIÓN	SI	No	SI	No	SI	No	
10		La asignación de funciones al personal se cumple de acuerdo con las políticas internas de la empresa.	/		/		/		
11		Existe colaboración entre los trabajadores y los jefes de área para facilitar el direccionamiento de las actividades por parte del personal de acuerdo a las políticas de la empresa.	/		/		/		
12		Dentro de la toma de decisiones se toma en cuenta las políticas de economía y seguridad de la información en su área de trabajo.	/		/		/		
13		Los trabajadores tienen conocimiento del cronograma de capacitaciones sobre seguridad de la información en su área de trabajo.	/		/		/		
14		Se diseñan talleres de capacitación para el personal del área de transporte.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ X ]  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Alberto Pablo Luna Balido DNI: 10.39.8295

Especialidad del validador: Dr. e. e. e. Administración

.....D. de Julio del 2019

.....  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Estilos Gerenciales**

N°	COERCITIVO	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			SI	No	SI	No	SI	No	
1		Los jefes explican a los trabajadores haciéndolos trabajar más de 8 horas.							
2		Los supervisores se caracterizan por ser exploradores y no permiten participar en decisiones.							
3		El jefe da áreas inspecciones a la hora de ingreso, salida y explora a los trabajadores en su hora de refrigerio.							
4		Los directores de gerencia se cumplen explicando los derechos de los trabajadores.							
5	<b>BENEVOLENTE</b>	El jefe muestra su paternalidad hacia los trabajadores.	SI	No	SI	No	SI	No	
6		Se logra que el personal cumpla las tareas a cambio de compensaciones patrimonales.							
7		Los trabajadores agran a través de su comportamiento demuestran la paternalidad del jefe.							
8		Los trabajadores secan provecho de la paternalidad del jefe.							
9		La paternalidad del jefe otorga beneficios a los trabajadores.							
10	<b>CONSULTIVO</b>	El jefe toma decisiones democráticas y toma en cuenta las opiniones de todos los trabajadores.	SI	No	SI	No	SI	No	
11		La toma de decisiones se realiza bajo la supervisión democrática del jefe de área.							
12		La mejor de las características del jefe es ser comunicativo.							
13		En la empresa predomina la comunicación horizontal entre el jefe y los trabajadores.							
14		La buena comunicación entre trabajadores permite el logro de los objetivos.							
15	<b>PARTICIPATIVO</b>	La solución de los problemas que se presentan en la empresa se logra gracias a la participación del jefe.	SI	No	SI	No	SI	No	
16		El jefe participa activamente en la búsqueda de nuevas estrategias para solucionar problemas.							
17		El jefe es un motivador permanente de sus trabajadores.							
18		Los trabajadores están altamente motivados, gracias a la participación del jefe en cada una de las actividades.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [X]  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador (Dr Mg): Luis Alberto Pabelo DNI: 8.358.295


Especialidad del validador: Dr. C. S. Administración

10 de Julio del 2019

*[Firma]*  
Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

 UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
---	---	--

Yo, Víctor Demetrio Dávila Arenaza, docente de la Facultad de CIENCIAS EMPRESARIALES, de La Escuela Profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo campus Lima Norte, revisor (a) del trabajo de investigación titulado:

"CONTROL ADMINISTRATIVO Y ESTILOS GERENCIALES EN EL ÁREA DE TRANSPORTE DE UNA UNIVERSIDAD DEL NORTE., LOS OLIVOS, 2019", del estudiante VERA VILCA WILFREDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud del 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito(a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender, el trabajo de investigación cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 09 de Setiembre del 2019.



Dr. Víctor Demetrio Dávila Arenaza

D.N.I.: 08467692

Docente - Asesor

Solicitud de permiso para realizar encuestas

Lima, 01 de julio del 2019

Sr. Freddy Cuba

Jefe de Área Transportes UCV

Presente.

Estimado Sr.

Dentro de mi formación académica en la Universidad Cesar Vallejo y como parte del trabajo de investigación "Control Administrativo y estilos gerenciales del área de transporte de una Universidad del norte Los Olivos 2019", se considera muy importante la realización de encuestas al personal de la Universidad Cesar Vallejo.

En este marco se realizará a todo el personal activo a la fecha, 30 preguntas en un cuestionario que tiene como formato anónimo a fin de preservar la identidad del entrevistado y salvaguardar la confiabilidad de las respuestas.

Es de mi interés sirva usted confirmar mi solicitud para a la brevedad poder recabar información valiosa que me permita continuar con mi estudio.

Es muy importante señalar que dicha actividad no conlleva ningún gasto para la institución y se tomarán los resguardos necesarios para no interferir con el normal funcionamiento de las actividades propias del centro de labores.

Sin otro particular y esperando una respuesta favorable.

Atentamente:

  
WILFREDO VERA VILCA  
DNI N° 09095208



Feedback studio

TI, VENTA, VENTA, Tuenti, vjwax



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Comité Asesor en el Eje de Gestión de la Universidad César Vallejo  
 Universidad del Perú las Américas 2015

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE**  
**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:  
 ANA VERA WILSON ZORCO (980 802 432 799)

ASESORA:  
 Mª Inés María González Llamas (0034 91 542 12 12 12)

**ESCUELA DE INVESTIGACIÓN**  
 Gestión de Organizaciones

EMA (EMG)

2015

Resumen de calificaciones

Se está viendo la nota de este ítem

24 %

24

24 %

11 %

4 %

2 %

1 %

1 %

1 %

1 %

<1 %

Calificación	Ítem	Porcentaje
1	Entregado a Universidad	11 %
2	Entregado a Universidad	4 %
3	Entregado a Universidad	2 %
4	Entregado a Universidad	1 %
5	Entregado a Universidad	1 %
6	Entregado a Universidad	1 %
7	Entregado a Universidad	1 %
8	Entregado a Universidad	<1 %

Feedback Report High Bandwidth

Página 1 de 37

Nombre de problema: 1007



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

VERA VILCA WILFREDO

D.N.I. : 09095208 N° Celular: 997850580 N° Telf. Fijo:.....

Domicilio : Calle San Hector 132 Urb. Santa Luisa Los Olivos

E-mail : wilfredoverav22@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN / TESIS

Facultad: Ciencias Empresariales

Escuela: Administración

Modalidad:

<input checked="" type="checkbox"/> Trabajo de Investigación BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN	<input checked="" type="checkbox"/> Pre-Grado <input type="checkbox"/> Tesis Título Profesional de: .....
<input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado	<input type="checkbox"/> Post Grado
Grado : .....	
Mención : .....	

3. DATOS DE LA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Autor (es) Apellidos y Nombres:

VERA VILCA WILFREDO

Título del Trabajo de Investigación:

CONTROL ADMINISTRATIVO Y ESTILOS GERENCIALES EN EL ÁREA DE TRANSPORTE DE UNA  
UNIVERSIDAD DEL NORTE., LOS OLIVOS, 2019

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento;

AUTORIZO a publicar en texto completo. |  NO AUTORIZO a publicar en texto completo.

Firma del autor: .....

Fecha: 09 - 09 - 2019



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACION DE  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

---

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

VERA VILCA WILFREDO

INFORME TITULADO:

CONTROL ADMINISTRATIVO Y ESTILOS GERENCIALES EN EL ÁREA DE TRANSPORTE DE UNA  
UNIVERSIDAD DEL NORTE LOS OLIVOS 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN

---

SUSTENTADO EN FECHA : 12 de julio de 2019

NOTA O MENCIÓN : 14 (Catorce)

  
Firma y Sello  
Encargado de Investigación