



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Estilos gerenciales y gestión de la empresa D´ Los Alamos Constructor y
Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORA:

Alamo Miranda, Yaritza Mileny (orcid.org/0000-0002-5783-1257)

ASESORA:

Mg. Gomez Zuñiga, Cecilia Paula Luisa (orcid.org/0000-0001-7986-7608)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por darme la vida y la fuerza para lograr mis metas trazadas; a la vez por permitirme haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mis padres, quienes, con su apoyo incondicional, amor y confianza permitieron que me siga superando. A mi hermano menor, Jairo por estar presente apoyándome en las ideas de emprendimiento para así salir siempre adelante, gracias hermano te amo mucho. Y a mí engréido hijo Éverton, el amor de mi vida que es mi motor y motivo para seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

Me van a faltar páginas para agradecer a las personas que se han involucrado en la realización de este trabajo, sin embargo, merecen reconocimiento especial mi madre Lidia por ser el pilar más importante y por demostrar siempre su cariño y apoyo incondicional; sin importar nuestras diferencias de opiniones. A mi papá Humberto por seguir ayudándome en mis estudios superiores ya que como siempre me recalcas que es la mejor herencia que me puedes dejar.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables, operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo.....	18
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimiento.....	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
VIII. PROPUESTA	42
REFERENCIAS	57
ANEXOS.....	62

Índice de tablas

Tabla 1.	Relación de cargos y/o responsabilidades laborales.....	18
Tabla 2.	Relación del estilo autoritario del gerente con la gestión de la empresa ...	22
Tabla 3.	Correlación entre el estilo autoritario del gerente y la gestión de la empresa	23
Tabla 4.	Relación del estilo benevolente del gerente con la gestión de la empresa	24
Tabla 5.	Correlación entre el estilo benevolente del gerente y la gestión de la empresa	25
Tabla 6.	Relación del estilo consultivo del gerente con la gestión de la empresa ...	26
Tabla 7.	Correlación entre el estilo consultivo del gerente y la gestión de la empresa	27
Tabla 8.	Relación del estilo participativo del gerente con la gestión de la empresa	28
Tabla 9.	Correlación entre el estilo participativo del gerente y la gestión de la empresa	29
Tabla 10.	Relación de los estilos gerenciales con la gestión de la empresa.....	30
Tabla 11.	Correlación entre los estilos gerenciales y la gestión de la empresa	31

Resumen

La presente investigación tuvo como finalidad, evaluar la relación de los estilos gerenciales con la gestión de la empresa D' Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022. La metodología fue de tipo aplica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental – transversal y diseño correlacional, se empleó una población de 40 colaboradores de las áreas administrativas y operativas de la empresa, mientras que los instrumentos de recolección de datos fueron el cuestionario y guía de entrevista. Los resultados demostraron que el estilo del gerente fue autoritario ante la toma de decisiones, puesto que no atiende al personal, existiendo una comunicación ineficaz, evidenciando un trato inapropiado, no confiando en sus acciones laborales que ha repercutido en los procesos administrativos de la empresa. Por el contrario, el gerente expresó que trata de mantener un proceso decisorio en el ámbito financiero y de inversión que se realizó en coordinación con los socios, tratando de mantener una relación en cumplimiento con las funciones y responsabilidades laborales. Se concluyó que el estilo autoritario del gerente se relaciona significativamente con la gestión empresarial, representado estadísticamente por el valor de $Rho = 0.767$ y $p\text{-valor} = 0.000^b$.

Palabras clave: Gerencia, estilo, autoritaridad y gestión administrativa.

Abstract

The purpose of this research was to evaluate the relationship of managerial styles with the management of the company D'Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022. The methodology was of the applied type, quantitative approach, non-experimental design - transversal and correlational design, a population of 40 employees from the administrative and operational areas of the company was used, while the data collection instruments were the questionnaire and interview guide. The results showed that the manager's style was authoritarian when making decisions, since he does not attend to the staff, there is ineffective communication, evidencing inappropriate treatment, not trusting his work actions that have affected the administrative processes of the company. On the contrary, the manager expressed that he tries to maintain a decision-making process in the financial and investment sphere that was carried out in coordination with the partners, trying to maintain a relationship in compliance with the work functions and responsibilities. It was concluded that the authoritarian style of the manager is significantly related to business management, statistically represented by the value of $Rho = 0.767$ and $p\text{-value} = 0.000^b$.

Keywords: Management, style, authority and administrative management.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión de las empresas en el mundo, ha comprendido un bajo direccionamiento del gerente, siendo el responsable para el desarrollo y expansión de sus actividades laborales. Por su parte, el gerente debió poseer un estilo participativo y consultivo para poder suministrar efectivamente los recursos económicos, financieros, humanos y tangibles en cumplimiento con los objetivos y metas planificadas previamente. No obstante, las empresas presentaron conflictos administrativos en cuanto al estilo gerencial autoritario y benevolente.

Para Molina (2021) el estilo de gerencia en las empresas comprendió la formación y desarrollo de sus competencias, así como experiencias para cumplir con el rol administrativo, la cual debió adoptar un estilo compartido y moderno asociado para reducir la incertidumbre. De igual manera Torres et al. (2021) mencionaron que, en América, el gerente debió mantener un compromiso con el personal para el desarrollo de un correcto proceso administrativo, estableciendo decisiones asertivas. Tristán et al. (2020) explicaron que, en Cuba, el perfil gerencial estuvo asociado con su autonomía y jerarquía, existiendo una valoración por la participación del personal. Sarmiento y Delgado (2020) manifestaron que el líder de la empresa, debe formular ideas, soluciones, conocimiento y crecimiento sostenible de la empresa.

Hinojo et al. (2020) expresaron que el cambio continuo del mercado en España, permitió obligar a los gerentes establecer un estilo compatible respecto a nuevas condiciones laborales y administrativos, manteniendo una comunicación más fluida y motivacional. Mientras Cedeño et al. (2019) mencionaron que una efectiva gestión de la administración de una empresa en Ecuador, dependió específicamente de las estrategias y planificación a través del perfil gerencial asociado con la toma de decisiones. De igual manera, Villarreal y Llanos (2019) manifestaron que el estilo gerencial en las empresas de Colombia, estuvieron basado con la confianza, autoeficacia y liderazgo, pero de manera positiva, que permita la cooperación laboral. Por su parte Escobar y Escobar (2017) manifestaron que en México una de las fases

de evaluación dependió de las cualidades de la gerencia a través de la planificación, dirección y evaluación administrativo. Según Pantoja (2017) indicó que los perfiles gerenciales comprendieron los estilos de liderazgos que permitieron la estructuración y organización de la empresa en México, requiriendo de un gerente más participativo.

En cuanto a la problemática se evidenció que los estilos o perfil de gerente permiten una adecuada gestión de la empresa, aunque la realidad del sector empresarial en Perú, fue incierto debido a que La Rosa (2021) mencionó que el 53% de los estilos gerenciales con mayor complicación estuvo asociado con la visión que deben establecer para encaminar una empresa, siendo la mayoría de las empresas peruanas que mostraron una falta de visión. Cárdenas et al. (2020) expresó que hay varios estilos gerenciales, entre los que destacaron el autoritario, benevolente, participativo y consultivo, pero no todos los gerentes han establecido un correcto estilo gerencial que les permita predecir el escenario económico de la empresa.

Para Cubas (2019) los estilos gerenciales influyeron en la estabilidad y crecimiento empresarial, destacando los estilos como democrático, militar, arbitrario y compasivo. Landazury et al. (2018) manifestaron que las empresas peruanas estructuradas dependieron del modelo de decisión del gerente, donde el estilo o perfil gerencial fue pieza clave para su administración, aunque son pocas las empresas que disponen de un gerente con una mentalidad de cambio y mejora. Espinoza (2018) explicó que, en las empresas y compañías peruanas, la designación del cargo gerencial, no fue equitativa respecto a su estilo y capacidades.

Por lo tanto, la problemática estuvo orientada en la empresa D´ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., la cual mantiene experiencia en el rubro relacionado con el transporte de carga, venta de materiales de construcción, artículos ferreteros y sobre todo la construcción de edificios en la ciudad de Sullana. Durante el desarrollo de sus operaciones se observó una serie de falencias basados con la gestión administrativa de sus actividades a causa del estilo gerencial, como consecuencia el gerente muestra un perfil más autónomo con una menor rigidez en las decisiones durante cada jornada de trabajo, así también no escucha y tampoco

mantiene una relación directa con el personal. Otra de las consecuencias estuvo asociada con la falta de delegación de funciones y motivación laboral para establecer una mayor participación con el grupo de trabajo que ha originado un incumplimiento de las metas y objetivos durante la ejecución de su servicio de transporte de carga y proyectos constructivos unifamiliares tradicionales o con placas de concreto.

De esta manera a un mediano y largo plazo, las consecuencias serán eminentes respecto al encaminamiento de la empresa, debido que existieron ciertas carencias relacionados con el perfil del gerente y/o líder con la capacidad para abordar situaciones de incertidumbre, sobre todo mantener la competitividad y crecimiento de las actividades de la empresa. Reflejando la necesidad por evaluar el estilo gerencial en la empresa D´ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., respecto a las fases administrativa que comprende la planificación, organización, dirección y control, para posteriormente establecer acciones correctivas, que permita aprovechar la recuperación económica del sector.

El problema general fue ¿De qué manera los estilos gerenciales se relacionan con la gestión de la empresa D´ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022?. Los problemas específicos fueron: (a) ¿Cómo el estilo autoritario del gerente se relacionan con la gestión de la empresa D´ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022?; (b) ¿Cómo el estilo benevolente del gerente se relacionan con la gestión de la empresa D´ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022?; (c) ¿Cómo el estilo consultivo del gerente se relacionan con la gestión de la empresa D´ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022?; (d) ¿Cómo el estilo participativo del gerente se relacionan con la gestión de la empresa D´ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022?.

El objetivo general fue Evaluar la relación de los estilos gerenciales con la gestión de la empresa D´ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022. Los objetivos específicos fueron: (a) Indicar la relación del estilo autoritario del gerente con la gestión de la empresa D´ Los Alamos Constructor y

Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022; (b) Especificar la relación del estilo benevolente del gerente con la gestión de la empresa D' Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022; (c) Establecer la relación del estilo consultivo del gerente con la gestión de la empresa D' Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022; (d) Indicar la relación del estilo participativo del gerente con la gestión de la empresa D' Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022.

La investigación se justificó de manera práctica, puesto que existen una serie de falencias relacionados con la administración de la empresa, que ha repercutido en la operatividad de sus servicios constructivos y al transporte de carga pesada, debido a la necesidad de un adecuado estilo de gerencial que permitió una mejor integración y direccionamiento laboral, estableciendo acciones de control para mejorar la participación de la gerencia conjuntamente con el personal. Se justificó de manera social debido a que la investigación contribuyo a la empresa a tener en cuenta la formación y experiencia del gerente respecto a establecer un estilo gerencial que permitió a la orientación del recurso humano hacia el cumplimiento de las metas y objetivos de cada proyecto o servicio empresarial, fortaleciendo los lazos con los proveedores y clientes, así mismo permitió generar un mayor conocimiento científico sobre la importancia y rol del gerente en la gestión empresarial.

La hipótesis general fue Existe una relación directa entre los estilos gerenciales y la gestión de la empresa D' Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022. Las hipótesis específicas fueron: (a) El estilo autoritario del gerente se relaciona directamente con la gestión de la empresa D' Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022; (b) El estilo benevolente del gerente se relaciona directamente con la gestión de la empresa D' Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022; (c) El estilo consultivo del gerente se relaciona directamente con la gestión de la empresa D' Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022; (d) El estilo participativo del gerente se

relaciona directamente con la gestión de la empresa D' Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes internacionales se consideró a Pazmiño (2021), quien en su informe titulado *Estilos de liderazgo de la dirección y compromiso organizacional de la Agencia de Promoción Económica Con Quito*, su objetivo principal fue evaluar la relación de los estilos de liderazgo de la dirección con el compromiso organizacional de los colaboradores. Utilizó una metodología no experimental, transversal y correlacional. Los resultados indicaron que el estilo participativo del gerente fue calificado en 7.7 puntos respecto al interés que muestran en función a las decisiones y comunicación en el área de EPS, sin embargo, en el estilo autocrático, fue calificado en 6.5 puntos, reflejando un mayor interés por el desarrollo laboral y poca importancia en la delegación y decisiones laborales en la sub-área de emprendimiento, el estilo de gerencial autocrático, fue calificado en 8.5 punto en la sub-área de innovación, demostrando control en el proceso de decisiones y comunicación, concluyendo que existe una relación entre los estilos de dirección y compromiso empresarial, predominando el liderazgo autocrático y participativo.

Para Barrera (2018), quien en su informe titulado *Análisis del proceso administrativo de la empresa Construservicios*, su objetivo principal fue determinar la situación actual del proceso administrativo en la empresa en comparación del sector competitivo. Utilizó una metodología no experimental, transversal y descriptivo. Los resultados indicaron que los procesos administrativos no se han efectuado de manera correcta, debido a que el 85% indicó que existe deficiencia con la planificación administrativa de las actividades constructivas, debido a la ausencia de misión, visión, objetivos, estrategias, programas y políticas, en cuanto a la organización, el 77% indicó que esta es informal, debido a que no se cuenta de estructura u organigrama, respecto a la jerarquía laboral, en cuanto al control administrativo, el 90% indicó que no se está efectuando acciones de mejora ante la medición de los objetivos, concluyendo que el panorama de cada proceso administrativo es inadecuado que no permite el crecimiento de la empresa respecto a la ejecución de cada proyecto constructivo.

En cuanto con Gancino (2018), quien en su informe titulado *Análisis de funciones y procedimientos del departamento administrativo de la empresa constructora ABC*, su objetivo central fue cumplir con la entrega a tiempo de las asignaciones hacia los subcontratistas por parte del departamento administrativo de la empresa constructora. Utilizó una metodología no experimental, transversal y descriptiva. Los resultados indicaron que la empresa constructora, el 84% identificó que existe un incumplimiento de las funciones establecidos en la organización administrativa de la empresa, así como su direccionamiento, siendo más del 60% que indicó que la ausencia de compromiso del personal que radica en el departamento administrativo que ha generado que el tiempo encomendado sea insuficiente y se incumpla, existiendo una descoordinación de las funciones laborales establecidos, concluyendo que el proceso de organización y dirección administrativa es inadecuada en la empresa constructora que afectado a los tiempos de ejecución y entrega de obra.

Mientras que Hernando (2017), quien en su informe titulado *Evaluación de los estilos gerenciales de ex-contralores de la Contraloría General del Risaralda*, su objetivo principal fue evaluar los estilos gerenciales de los ex-contralores. Utilizó una metodología no experimental, transversal y descriptiva - comparativa. Los resultados indicaron que el 43% de los ex-contralores mostraron un estilo gerencial ideal para la formación, cooperación, interacción y motivación laboral, el 57% de los ex-contralores mantienen un estilo baja preocupación, motivación e interacción laboral, reflejando un estilo gerencial que no es idóneo y proactivo, ejerciendo una serie de falencias basados al direccionamiento de equipos de trabajo hacia el cumplimiento de los lineamientos institucionales, por lo cual el estilo gerencial también está asociado con la imparcialidad y razonabilidad de los ex-contralores, concluyendo que no todos los ex-contralores, muestran las condiciones necesarias para delegar y relacionarse con el recurso laboral.

En los antecedentes nacionales se consideró, Arévalo (2021), quien en su informe titulado *Liderazgo gerencial en la empresa Consultores Arevalo S.R.L., en la actividad de la construcción*, su objetivo principal fue evaluar el nivel de liderazgo

gerencial en la empresa. Utilizó una metodología no experimental, transversal y descriptiva. Los resultados indicaron que el 55% calificó que el gerente no muestra un estilo adecuado basado al liderazgo y autoridad en las áreas administrativas y principalmente operativas, que ha repercutido en los procesos administrativos, debido a que la planeación es regular, puesto que se cuenta con una misión, visión y objetivos, pero estas a veces se cumplen, en cuanto a la organización, es también regular, puesto que se cuenta con una estructura organizacional, pero en ocasiones existen conflictos de las funciones y/o responsabilidades laborales, mientras que en el direccionamiento y control, esta no es efectiva, existiendo una necesidad de retroalimentación laboral, concluyendo que las actividades constructivas de la empresa es regular, existiendo una necesidad del gerente por fortalecer su capacidad de liderazgo para mejorar los procesos administrativos.

Así mismo, Jara (2020), quien en su informe titulado *Estilo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Pacífico Seguros de Huánuco*, su objetivo principal fue determinar la relación del estilo gerencial y el desempeño laboral de la empresa. Utilizó una metodología no experimental, transversal y correlacional. Los resultados indicaron que el estilo gerencial autoritario fue calificado un 53% bueno, así también un 42% el estilo benevolente, un 58% el estilo consultivo y un 63% participativa, mientras que el desempeño fue calificado un 57% bueno, esto demuestra que dependiendo del estilo gerencial se logrará un mayor desempeño, aunque el estilo no participativo, permitirá que el recurso laboral se sentirá hostigados, amenazados, bajo clima laboral, decisiones confusas, condiciones laborales inadecuadas, concluyendo que efectivamente existe una relación entre el estilo gerencial y clima organizacional, mediante el R de Pearson = 0.89 y nivel de significancia menor a 0.00.

De acuerdo a Salazar (2019), quien en su informe titulado *Estilos de liderazgo gerencial y clima organizacional en Essac Perú: Propuesta de valor*, tuvo como objetivo principal, realizar una propuesta de valor en relación al estilo gerencial y clima organizacional de la empresa. Utilizó una metodología no experimental, transversal y

correlacional. Los resultados indicaron que el estilo autocrático refleja ausencia de relaciones, cooperaciones, desafío, delegación y recompensa, así también el 95% calificó al estilo predominante es autocrático, existiendo la necesidad de más incentivos y clima adecuado al recurso humano, por el contrario, al desarrollar un estilo democrático se genera un mayor direccionamiento empresarial, resolviendo conflictos y logrando una mejor cooperación laboral, por lo cual se debería fortalecer las capacidades y habilidades en el estilo gerencial para lograr un incremento sustancial de la empresa, concluyendo que el estilo gerencial democrático y participativo permitirá mejorar sus operaciones, concluyendo que existe una relación positiva entre el estilo gerencial democrático y clima organizacional cuyo valor $r = 0.792$ y sig. menor a 0.050.

Para Cardozo (2018), quien en su informe titulado *Estilos gerenciales y su relación con la productividad de dos avícolas de la ciudad de Moyobamba*, su objetivo principal fue evaluar la relación entre los estilos gerenciales y la productividad de las empresas. Utilizó una metodología no experimental, transversal y correlacional. Los resultados indicaron que el estilo autocrático fue calificado un 67% alto, puesto que el gerente evade opiniones, brinda un trato inadecuado, existiendo resentimiento y desconfianza laboral, debido a la ausencia motivacional, mientras que el estilo democrático, fue calificado un 55% bajo, debido a que no participa en las actividades de la empresa, generando un bajo rendimiento laboral, el 57% calificaron como bajo debido a la falta de involucramiento en equipos de trabajo, ausencia de decisiones, poca importancia laboral, concluyendo que existe una relación directa entre el estilo gerencial y la productividad, debido al coeficiente de Rho = 0.769 y sig. de 0.00.

Según Medrano (2017) quien en su informe titulado *Gestión administrativa y toma de decisiones según trabajadores administrativos del ministerio de vivienda, construcción y saneamiento*, su objetivo central fue determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la toma de decisiones según trabajadores administrativos. Utilizó una metodología no experimental, transversal y correlacional. Los resultados indicaron que el 47% calificó un nivel bueno la gestión administrativa, mientras que la planeación, organización fue calificada un nivel regular, en cuanto a la

dirección y control fue calificado como excelente un 36% que ha permitido tener una incidencia regular con la acción de la toma de decisiones, debido que existieron factores relacionados con el cumplimiento de las metas y objetivos de las actividades laborales que no ha realizado de manera adecuada, producto de la falta de decisiones que se requieren a un corto plazo, generando un alto nivel de incertidumbre laboral, concluyendo que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y toma de decisiones laborales, debido al valor de $Rho = 0.770$ y sig. de 0.00.

En cuanto a las bases que fundamentaron las teorías, se da fase a la definición y caracterización de cada una de las variables.

Respecto al estilo gerencial, Martínez (2020) indicó que es el conjunto de comportamiento, capacidades y experiencia que posee el gerente o líder de una empresa que está relacionado con el estilo autoritario, benevolente, participativo y consultivo, la cual dependerá del direccionamiento empresarial mediante la toma decisiones, comunicación, interacción y compensación laboral. Así mismo Lazzati y Talhade (2019) indicó que el estilo gerencial es la forma en que un gerente o líder direccionar adecuadamente al recurso laboral hacia el logro de las metas y objetivos de la empresa, a través de sus funciones, tareas y actividades laborales. Según Hilario (2019) mencionó que es el estilo asociado con una serie de comportamientos que posee un gerente para poder direccionar y suministrar los recursos financieros, tangibles y humanos para el desarrollo de actividades laborales con respecto a los lineamientos de la empresa.

Para evaluar los estilos gerenciales, de acuerdo con Lazzati y Talhade (2019) mencionaron que existen una serie de estilos, sin embargo, desde la capacidad del gerente o líder esta debe integrar cuatro estilos relevantes que se evidencian en las empresas u organizaciones. A continuación, se fundamentan: *El estilo gerencial autoritario*, es el estilo que se caracteriza por que el gerente o líder de la empresa establece conforme a procedimientos de manera autoritaria, control de manera oportuna de las actividades sin ofrecer una oportunidad participativa a su equipo de trabajo, tomando decisiones de manera unilateral, mostrando un bajo nivel de

comunicación e interacción laboral, así mismo no mantiene interés por incentivar al recurso humano en la empresa. Mientras que los elementos de los indicadores corresponden, la decisión autónoma, son aquellas decisiones que se toman de manera individual sin considerar la participación de su entorno, la comunicación precaria, es aquella que contempla una relación no efectiva con el recurso laboral, la desconfianza laboral, es la falta de capacidad para cumplir con el desempeño de sus funciones y/o responsabilidades laborales, las sanciones y medidas disciplinarias, es aquella que comprende una mayor rigurosidad ante el incumplimiento de las actividades laborales.

El estilo gerencial benevolente, es el estilo condescendiente que está orientado con una característica paternal entre el gerente o líder con su persona a cargo, existiendo una confianza limitada la cual muestra ciertas cualidades de direccionamiento basado con decisiones propias, comunicación e interacción ligeramente fluida, así también que busca recompensar al recurso humano a través de incentivos económicos, permitiendo creer en el rendimiento del personal. Mientras que los elementos de los indicadores correspondieron, la delegación de medidas rutinarias, es aquella que comprende la delegación de medidas rutinarias, que es la designación de tareas y actividades comunes a lo largo de la jornada de trabajo, la relación condescendiente, es la flexibilidad y explicación fingida con el recurso laboral, castigos y arbitrariedad laboral, es aquella que se basa en tomar sanciones irregulares y ruptura del vínculo laboral ante hechos injustificados, bajas recompensas laborales, hace referencia la ausencia de beneficios y gratificaciones materiales e inmateriales al recurso laboral con mayor desempeño (Lazzati y Talhade, 2019).

El estilo gerencial consultivo, es el estilo donde el líder o gerente está asociado con un direccionamiento del recurso organizacional casi efectiva y óptima, donde los procesos de decisión se toman en ocasiones mediante la participación del personal o subordinados, expresando una comunicación e interacción más acertada y se tratan de promover incentivos salariales. Mientras que los elementos de los indicadores corresponden, participación laboral, es la capacidad para promover el apoyo del equipo de trabajo para generar nuevas ideas y relaciones sólidas, interacción

moderada, es el nivel de conexión regular con el recurso laboral comprometidos para el desarrollo de tareas, trabajo conjunto, es el trabajo de apoyo para cumplir de manera eficiente las actividades programadas, es aquella que se centra en valorar y asignar un incremento a su salario como gratitud a su esfuerzo (Lazzati y Talhade, 2019).

El estilo gerencial participativo, es el estilo más ideal para el gerente o líder en función a que los procesos de las decisiones se realizan bajo el consenso y participación plena del recurso laboral, así también mantienen una comunicación e interacción afectiva expresada por la escucha de las opiniones y sugerencias, sumado a recompensas económicas y simbólicas que permitan el bienestar y desarrollo laboral. Mientras que los elementos de los indicadores corresponden, consenso laboral, es aquella que comprende al acuerdo y participación conjunta del recurso laboral, escucha activa, es aquella que permite comprender, escuchar y responder ante una situación laboral que permite la comunicación de manera efectiva, confianza mutua, es aquella relacionada con la relación de fiabilidad de manera equitativa que implica una mayor coordinación laboral, la valoración laboral, es aquella que comprende el reconocimiento no económico sino más formal y emocional que permite un mayor crecimiento laboral (Lazzati y Talhade, 2019).

En cuanto a la importancia que contempla el estilo gerencial, para Hilario (2019) esta permite a las empresas u organizaciones conocer el tipo de estilo que posee el líder o gerente, mediante ciertos indicadores relacionados con el proceso decisorio, comunicación, sanciones y recompensas, puesto que un gerente con un estilo autoritario, sus acciones estarán caracterizada de manera autónoma sin la participación alguna de los colaboradores, por el contrario un estilo gerencial participativo, estará asociado más a la unificación, integración y participación del colaborador que permitirá el cumplimiento de las actividades laborales y el crecimiento de sus operaciones empresariales, sumado también a otros estilos como el benevolente y consultivo, que muestran ciertas cualidades que tienen un involucramiento durante cada jornada de trabajo.

Respecto a la gestión empresarial, Arguello et al. (2020) lo definieron como la habilidad basado a poder organizar, controlar y direccionar al recurso laboral hacia el logro de los objetivos de la empresa, permitiendo el fortalecimiento de las actividades laborales y el crecimiento organizacional. De acuerdo con Beltrán y López (2018) mencionaron que es un conjunto de procesos administrativos que permite la adecuada planificación, organización, dirección y control de los recursos financieros, económicos, tangibles y humanos para el cumplimiento de las metas y objetivos establecidos en un periodo determinado. Mientras que Prieto y Theran (2018) indican que la gestión empresarial es también conocida como gestión administrativa, la cual se centra en los principios de la administración para poder cumplir con los lineamientos planificados para lograr obtener resultados laborales favorables y tomar acciones correctivas para su mejoramiento en la empresa u organización.

Para evaluar la gestión empresarial, Prieto y Theran (2018) manifestaron que es necesario tener en cuenta cuatro componentes o elementos administrativos que permitirán el desarrollo y crecimiento de las empresas. A continuación, se fundamentan: *La organización empresarial*, es parte del proceso de la gestión empresarial, la cual permite establecer una adecuada estructura y sistema organizacional que permite el ordenamiento de la empresa mejorando la jerarquización, proceso de reclutamiento, desarrollo y promoción del conocimiento de los manuales y reglamentos laborales. Mientras que los elementos de los indicadores corresponden, la visión, es la ruta o lugar donde la empresa desea alcanzar en un futuro, la misión, es la razón que permite conocer el propósito fundamental del existir de la empresa, la meta, es el fin que persigue esencialmente de su crecimiento y expansión empresarial, el objetivo, son las acciones específicas para lograr resultados deseados por parte de la empresa, fijación de estrategias, es la forma que adopta la empresa para aprovechar sus recurso en beneficio a su desarrollo competitivo.

La planificación empresarial, es un elemento de la gestión empresarial, que consiste en el desarrollo y crecimiento a un largo plazo de la empresa, mediante un adecuada visión y misión, así como el desarrollo de metas y objetivos que permita

obtener resultados laborales favorables, así como la toma de estrategias en cuanto a los lineamientos estratégicos. Mientras que los elementos de los indicadores corresponden, jerarquía laboral, es la estructura de la empresa para poder conocer las funciones que el personal y/o colaborador debe cumplir, reclutamiento laboral, es el proceso de poder reconocer la necesidad de un determinado puesto de trabajo para su evaluación y contratación, manual y reglamento laboral, son documentos normativos que permiten establecer las funciones de los puestos o cargos, así como las normas a las cuales el recurso laboral debe regirse (Prieto y Theran, 2018).

La dirección empresarial, es un componente de la gestión empresarial, que se basa en poder orientar los recursos financieros, económicos y laborales de la empresa en función a lo planificado, mediante la adecuada delegación laboral, así como la cooperación y supervisión de las tareas y actividades que se desarrollen. Mientras que los elementos de los indicadores corresponden, delegación laboral, es aquella que se basa al direccionamiento del recurso laboral hacia el logro de las tareas y/o actividades laborales, cooperación laboral, es la formación de equipos de trabajo para incrementar el rendimiento laboral, supervisión laboral, es el monitoreo y seguimiento técnico o especializados respecto a los procesos de trabajo (Prieto y Theran, 2018).

El control empresarial, es el último proceso de la gestión empresarial, que consiste principalmente en poder mantener un adecuado ordenamiento laboral mediante normas efectivas, evaluación de los resultados laborales y acciones que permitan mejorar la situación actual de la empresa. Mientras que los elementos de los indicadores corresponden, son las actividades operativas que realizan para cumplir con el control de las actividades laborales, evaluación laboral, es aquella que mide el desempeño de las actividades laborales, corrección laboral, son el conjunto de acciones necesarias para mejorar la situación laboral (Prieto y Theran, 2018).

En cuanto a la importancia de la gestión empresarial, Arguello et al. (2020) manifestaron que toda empresa debe cumplir con ciertos principios o componentes del proceso administrativo, que permitirán generar el lineamiento necesario para poder crecer y expandirse conforme a las actividades productivas que realizan, destacan la

planificación como la base, debido que comprende ciertas metas, objetivos, estrategias y otros aspectos claves, así como la organización, mediante la estructura y documentos administrativos, que generar un orden respecto a las funciones y responsabilidades laborales, así también con la dirección y control, que agrupan factores como la formación, delegación, motivación, evaluación y acciones correctivas que contribuirán considerablemente a la sostenibilidad empresarial.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de estudio, fue aplicada, para Cabezas et al. (2018) manifestaron que es aquella orientada a resolver problemas en cuanto al campo del conocimiento que se requiere para establecer acciones de mejora a nivel investigativo. Por lo tanto, la investigación comprenderá utilizar el conocimiento existente con respecto a las variables estilos gerenciales y gestión de la empresa, para establecer alternativas de mejora respecto a la problemática.

El enfoque fue mixto, para Fuentes et al. (2020) es la comprensión de aquellos fenómenos relacionados con datos verificables tanto cuantitativos y cualitativos, caracterizado por ser deductivo que permite demostrar el desarrollo de un problema. Se utilizarán en la investigación instrumentos que permitirán contextualizar la problemática bajo representaciones de datos estadísticas y analísticos.

El diseño fue transversal, para Carhuacho et al. (2019) son aquellos estudios que se centran principalmente en analizar las variables en un momento con el propósito de contextualizar la problemática. Asimismo, el diseño también fue no experimental, respecto a Hernández y Mendoza (2018) señalan que estos estudios no ejercen control o alteraciones en cuanto a las variables, sino que se basan en el análisis de manera observacional. En la investigación dichos datos se recolectarán en un momento único, para evaluar la situación real del problema en cuanto a las variables estilos gerenciales y gestión de la empresa, sin generar experimento alguno entre las variables.

El nivel de diseño fue correlacional, para Ríos (2017) esta consiste en la medición de dos variables previamente establecidas, que se centra en explicar su relación bajo métodos estadísticos en cuanto a los lineamientos de la investigación. De esta manera en la investigación se buscará la relación entre las variables estilos gerenciales y gestión de la empresa, para demostrar el nivel de relación significativa

bajo un método de correlación para la contrastación de hipótesis, en función a poder determinar el estilo más representativa del gerente en la empresa D´ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C.

3.2. Variables, operacionalización

Variable 1: Estilos gerenciales

Martínez (2020) indicó que es el conjunto de comportamiento, capacidades y experiencia que posee el gerente o líder de una empresa que está relacionado con el estilo autoritario, benevolente, participativo y consultivos, la cual dependerá del direccionamiento empresarial mediante la toma decisiones, comunicación, interacción y compensación laboral. Para medir los estilos gerenciales, se evaluará los estilos tanto autoritario, benevolente, consultivo y participativo mediante la aplicación de una encuesta a los colaboradores de las áreas operativas y administrativas, así como una entrevista al gerente de la empresa D´ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C.

Variable 2: Gestión empresarial

Beltrán y López (2018) mencionaron que es un conjunto de procesos administrativos que permite la adecuada organización, planificación, direccionamiento y control de los recursos financieros, económicos, tangibles y humanos para el cumplimiento de las metas y objetivos establecidos en un periodo determinado. Para medir la gestión de empresas, se evaluará la organización, planificación, dirección y control empresarial mediante la aplicación de una encuesta a los colaboradores de las áreas operativas y administrativas, así como una entrevista al gerente de la empresa D´ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

De acuerdo con Cabezas et al. (2018) la población es aquella que abarca un conjunto de elementos, objetos, casos y comúnmente personas, la cual conforma el universo de su evaluación para la caracterización de un problema científico. Por lo tanto, la población está conformado por 40 colaboradores que comprenden las áreas administrativa y operativa de la Empresa D´ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., las cuales se encuentran debidamente registradas en la planilla laboral del periodo 2022. A continuación, se detallan:

Tabla 1

Relación de cargos y/o responsabilidades laborales

Empresa D´ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C.	
Detalle	Cantidad
– Sub-gerente	01
– Administrador	01
– Asistente administrativo	02
– Ingeniero de obra	02
– Arquitecto de obra	01
– Maestro de obra	05
– Oficial de obra	05
– Operario	08
– Obrero	15
Total:	40

Nota: Registro del personal de la empresa.

Criterios de selección

En los criterios de inclusión, se considerará al personal que se encuentra en planilla y cuentan con las edades de 24 a 55 años de las diferentes áreas administrativas y operativas de la empresa. Se excluirá al personal que dispone de un contrato temporal o por honorarios, debido a la eventualidad de sus servicios requeridos durante el desarrollo de cada proyecto.

Muestra

Para Ríos (2017) es un grupo pequeño y representativo de la población, la cual para su determinación requiere de una serie de procesos, en cuanto a las características que reflejan cada uno de los sujetos. Al ser la población pequeña y accesible, se realizó un censo, que correspondió 40 colaboradores de las áreas administrativas y operativas de la empresa, a quienes se le evaluar en cuanto al estilo gerencial y gestión empresarial.

Unidad de análisis

La unidad de análisis comprende los colaboradores del Área Administrativa y Operativa de la empresa.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Encuesta

Es una de las técnicas que comprende la estructuración mediante una serie de preguntas e interrogantes que serán necesarias e indispensables para reconocer o caracterizar la problemática científica, mediante la valoración de varios sujetos e individuos que enmarca la base de las distintas respuestas que se obtendrán en función a los lineamientos que persigue la investigación (Cabezas et al., 2018).

Entrevista

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) es una técnica que comprende la formulación de una serie de preguntas e interrogantes que tienen como propósito generar ideas, valoraciones u opiniones claras sobre algún hecho, acontecimiento o problemática que se requiere entender a profundidad, generando conocimiento complementario sobre los lineamientos que persigue la investigación.

Cuestionario

Este instrumento que comprendió 24 interrogantes dirigido a los colaboradores del Área Administrativa y Operativa de la Empresa D´ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., que permitirán evaluar los estilos gerenciales y 20 interrogantes para evaluar la variable gestión empresarial, mediante la selección de algunas de las alternativas en escala de Likert, para caracterizar la problemática y fundamentar cada uno de los objetivos establecidos.

Guía de entrevista

Este instrumento que comprendió 11 interrogantes dirigido al gerente de Empresa D´ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., la cual permitirá evaluar los estilos gerenciales y gestión empresarial, mediante un conversatorio donde se compartirá una serie de ideas, experiencias y sobre todo valoraciones que permitirán de manera complementar y reconocer la problemática.

3.5. Procedimiento

En cuanto al procedimiento que comprendió la aplicación de los instrumentos para medir los estilos gerenciales y gestión empresarial, por una parte, se solicitó previo consentimiento informado a la Empresa D´ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., donde se realizó un cuestionario que medirá la percepción de los colaboradores, estimando una hora aproximadamente mediante tres sesiones para su aplicación, teniendo en cuenta la valoración de cada estilo gerencial respecto a la escala de Likert. Posteriormente se realizó una guía de entrevista para conocer las distintas apreciaciones del gerente, la cual tuvo una duración de dos horas para poder recabar la información necesaria y clara para la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Durante la medición estilos gerenciales y gestión empresarial, fueron obtenidos mediante los colaboradores del Área Administrativa y Operativa de la Empresa D´ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., se utilizará el programa conocido

como Excel 64bits, para la distribución de las respuestas obtenidas del cuestionario, las cuales posteriormente serán procesados mediante el programa del SPSS V.26 para su representación mediante tablas analíticas, cruzadas e inferenciales en cuanto a los objetivos e hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

Los lineamientos éticos corresponderán al Código de Ética en la Investigación, CEI-UCV (2020) donde se priorizaron ciertos principios que deben ser cumplidos plenamente. Destacando el principio de respeto y responsabilidad en cuanto a los participantes durante el proceso de aplicación de los instrumentos, prevaleciendo la igual. El principio de beneficencia, puesto que se busca generar un impacto positivo sobre el entorno y más aun de los participantes, contribuyendo a su confort y agrado durante el proceso evaluativo. El principio de veracidad, debido que los datos que se expusieron en el estudio son únicos y guardan cierta valoración crítica personal sobre los diferentes enfoques y aportes científicos. El principio de autenticidad, puesto que toda la información que comprendió cada uno de los capítulos mantiene la originalidad y persigue la verdad, permitiendo ser corroborada las veces que sea necesario en calidad de garantizar la honestidad y recibir la aprobación de la universidad, en cuanto a los lineamientos éticos que se persiguen, sometiéndose al juicio del comité de ética ante cualquier sanción institucional.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados de la aplicación del cuestionario

Indicar la relación del estilo autoritario del gerente con la gestión de la empresa D' Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022.

Tabla 2

Relación del estilo autoritario del gerente con la gestión de la empresa

Estilo autoritario	Escala de Likert										(Σ) Total	
	(5) Totalmente de acuerdo		(4) De acuerdo		(3) Indeciso		(2) En desacuerdo		(1) Totalmente en desacuerdo			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
El gerente es autónoma en la toma de decisiones laborales.	08	20%	24	60%	04	10%	02	05%	02	05%	40	100%
El gerente atiende al personal obrero y jefes del área operativa y administrativa.	00	00%	04	10%	08	20%	20	50%	08	20%	40	100%
Existe una comunicación eficaz con el gerente ante una situación de incertidumbre.	00	00%	06	15%	04	10%	26	65%	04	10%	40	100%
El gerente emite un trato apropiado a todo el personal.	00	00%	04	10%	10	25%	18	45%	08	20%	40	100%
Confía de las acciones laborales que indica el gerente.	02	05%	04	10%	06	15%	16	40%	12	30%	40	100%
El gerente establece sanciones rigurosas ante el incumplimiento de las labores.	00	00%	04	10%	06	15%	20	50%	10	25%	40	100%

Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores.

En la Tabla 2, se observó que el 60% estuvieron de acuerdo que el gerente es autónoma en la toma de decisiones laborales, el 50% estuvieron en desacuerdo que el gerente atiende al personal obrero y jefes del área operativa y administrativa, el 65% estuvieron en desacuerdo que existe una comunicación eficaz con el gerente ante una situación de incertidumbre, el 45% estuvieron en desacuerdo que el gerente emita un trato apropiado a todo el personal, el 40% estuvieron en desacuerdo que confíen de

las acciones laborales que indica el gerente y el 50% estuvieron en desacuerdo que el gerente establece sanciones rigurosas ante el incumplimiento de las labores.

Esta situación en el ambito general, fue sustentato mediante lo manifestados por los colaboradores, quienes indicaron que el gerente es autónoma en la toma de decisiones laborales, por lo que no atiende al personal obrero y jefes del área operativa y administrativa, así también que existe una comunicación ineficaz con el gerente ante una situación de incertidumbre, por lo que consideran que el gerente emite un trato inapropiado a todo el personal, más aún tampoco confían en las accione laborales que indica el gerente, por lo que usualmente han recibido sanciones rigurosas ante el incumplimiento de las labores.

Contrastación de la hipótesis específica 1:

Hi: El estilo autoritario del gerente se relaciona significativamente con la gestión de la empresa D´ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022

Tabla 3

Correlación entre el estilo autoritario del gerente y la gestión de la empresa

Rho de Spearman	Criterios	Gestión de la empresa
	Coeficiente R	0.767
Estilo autoritario	p-valor	0.000
	Nº	40

La correlación es significativa en el nivel 0.01

Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores.

En la Tabla 3., se observó que los datos al estadístico correlacional, reflejo un coeficiente de Rho = 0.767 y p-valor = 0.000^b < 0.01 siendo estos valores que reflejan una relación significativa respecto al estilo autoritario y la gestión empresarial, permitiendo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis afirmativa. De esta manera se puede comprender que, a un menor estilo autoritario, mejor será el desarrollo de la gestión de la empresa D´ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C.

Especificar la relación del estilo benevolente del gerente con la gestión de la empresa
D' Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022.

Tabla 4

Relación del estilo benevolente del gerente con la gestión de la empresa

Estilo benevolente	Escala de Likert										(Σ) Total	
	(5) Totalmente de acuerdo		(4) De acuerdo		(3) Indeciso		(2) En desacuerdo		(1) Totalmente en desacuerdo			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
El gerente permite que el personal tome decisiones ante un problema sencillo.	00	00%	04	10%	06	15%	22	55%	08	20%	40	100%
El gerente es tolerante ante algún conflicto laboral en el área operativa y administrativa	02	05%	04	10%	10	25%	20	50%	04	10%	40	100%
El gerente es condescendiente con los avances de los proyectos constructivos.	02	05%	04	10%	08	20%	10	25%	16	40%	40	100%
El gerente ejecuta en ocasiones castigos ante el incumplimiento de las funciones establecidas.	02	05%	04	10%	10	25%	06	15%	18	45%	40	100%
El gerente mantiene una postura de arbitrariedad ante las sanciones laborales.	02	05%	02	05%	06	15%	10	25%	20	50%	40	100%
El gerente ha programado mínimamente la entrega de algunos incentivos laborales.	00	00%	06	15%	10	25%	20	50%	04	10%	40	100%

Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores.

En la Tabla 4, se observó que el 55% estuvieron en desacuerdo que el gerente permite que el personal tome decisiones ante un problema sencillo, el 50% estuvieron en desacuerdo que el gerente sea tolerante ante algún conflicto laboral en el área operativa y administrativa, el 40% estuvieron totalmente en desacuerdo que el gerente es condescendiente con los avances de los proyectos constructivos, el 45% estuvieron totalmente en desacuerdo que el gerente ejecuta en ocasiones castigos ante el incumplimiento de las funciones establecidas, el 50% estuvieron totalmente en

desacuerdo que el gerente mantiene una postura de arbitrariedad ante las sanciones laborales y el 50% estuvieron de acuerdo que el gerente ha programado mínimamente la entrega de algunos incentivos laborales.

Esta situación en el ámbito general, fue sustentado mediante lo manifestados por los colaboradores, quienes indicaron que el gerente no permite que el personal tome decisiones ante un problema sencillo, más aún tampoco es tolerante ante algún conflicto laboral en el área operativa y administrativa, así mismo no es condescendiente con los avances de los proyectos constructivos, sin embargo el gerente no realiza castigos ante el incumplimiento de las funciones establecidas, estando en desacuerdo que mantenga una postura de arbitrariedad ante las sanciones laborales, más aún no se ha programado mínimamente la entrega de algunos incentivos laborales.

Contrastación de la hipótesis específica 2:

Hi: El estilo benevolente del gerente se relaciona significativamente con la gestión de la empresa D´ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022

Tabla 5

Correlación entre el estilo benevolente del gerente y la gestión de la empresa

Rho de Spearman	Criterios	Gestión de la empresa
	Coefficiente R	0.844
Estilo benevolente	p-valor	0.000
	N°	40

La correlación es significativa en el nivel 0.01

Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores.

En la Tabla 5., se observó que los datos al estadístico correlacional, reflejo un coeficiente de Rho = 0.844 y p-valor = 0.000^b < 0.01 siendo estos valores que reflejan una relación significativa respecto al estilo benevolente y la gestión empresarial, permitiendo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis afirmativa. De esta manera

se puede comprender que, a un menor estilo benevolente, mejor será el desarrollo de la gestión de la empresa D´ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C.

Establecer la relación del estilo consultivo del gerente con la gestión de la empresa D´ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022.

Tabla 6

Relación del estilo consultivo del gerente con la gestión de la empresa

Estilo consultivo	Escala de Likert										(Σ) Total	
	(5) Totalmente de acuerdo		(4) De acuerdo		(3) Indeciso		(2) En desacuerdo		(1) Totalmente en desacuerdo			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
El gerente consulta previamente a los jefes del área para tomar alguna medida laboral.	04	10%	6	15%	06	15%	16	40%	08	20%	40	100%
La participación que promueve a veces el gerente tienen un impacto en su desempeño.	02	05%	6	15%	06	15%	12	30%	14	35%	40	100%
El gerente algunas veces informa al personal sobre los objetivos y metas alcanzar.	00	00%	6	15%	08	20%	20	50%	06	15%	40	100%
El gerente promueve la cooperación y trabajo mutuo.	02	05%	04	10%	10	25%	20	50%	04	10%	40	100%
Esta regularmente conforme con el trabajo en equipo por parte del gerente.	02	05%	04	10%	06	15%	12	30%	16	40%	40	100%
El gerente ofrece usualmente incentivos salariales que motiva al personal.	02	05%	04	10%	08	20%	20	50%	06	15%	40	100%

Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores.

En la Tabla 6, se observó que el 40% en desacuerdo que el gerente consulta previamente a los jefes del área para tomar alguna medida laboral, el 35% estuvieron totalmente en desacuerdo con la participación que promueve a veces el gerente tienen un impacto en su desempeño, el 50% estuvieron en desacuerdo que el gerente algunas veces informa al personal sobre los objetivos y metas alcanzar y estuvieron

en desacuerdo que el gerente promueve la cooperación y trabajo mutuo, el 40% estuvieron totalmente en desacuerdo que esta regularmente conforme con el trabajo en equipo por parte del gerente y el 50% estuvieron en desacuerdo que el gerente ofrece usualmente incentivos salariales que motiva al personal.

Esta situación en el ámbito general, fue sustentado mediante lo manifestados por los colaboradores, quienes indicaron que el gerente no consulta previamente a los jefes del área para tomar alguna medida laboral, tampoco participa ante las actividades laboral para generar un mayor desempeño, mucho menos informa al personal sobre los objetivos y metas alcanzar, así mismo no promueve la cooperación y trabajo mutuo, siendo la mayoría que no está conforme con el trabajo en equipo por parte del gerente y no ofrecen usualmente incentivos salariales que motive al personal.

Contrastación de la hipótesis específica 3:

Hi: El estilo consultivo del gerente se relaciona significativamente con la gestión de la empresa D´ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022

Tabla 7

Correlación entre el estilo consultivo del gerente y la gestión de la empresa

Rho de Spearman	Criterios	Gestión de la empresa
	Coeficiente R	0.781
Estilo consultivo	p-valor	0.000
	Nº	40

La correlación es significativa en el nivel 0.01

Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores.

En la Tabla 7., se observó que los datos al estadístico correlacional, reflejo un coeficiente de Rho = 0.781 y p-valor = 0.000^b < 0.01 siendo estos valores que reflejan una relación significativa respecto al estilo consultivo y la gestión empresarial, permitiendo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis afirmativa. De esta manera se puede comprender que, a un mayor estilo participativo, mayor será el desarrollo de la gestión de la empresa D´ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C.

Indicar la relación del estilo participativo del gerente con la gestión de la empresa D' Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022.

Tabla 8

Relación del estilo participativo del gerente con la gestión de la empresa

Estilo participativo	Escala de Likert										(Σ) Total	
	(5) Totalmente de acuerdo		(4) De acuerdo		(3) Indeciso		(2) En desacuerdo		(1) Totalmente en desacuerdo			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
El gerente realiza un conceso con el personal para establecer nuevas acciones laborales.	02	05%	06	15%	08	20%	20	50%	04	10%	40	100%
El gerente continuamente escucha sus sugerencias y reclamos laborales.	00	00%	02	05%	08	20%	26	65%	04	10%	40	100%
El gerente mantiene una interacción laboral que le permite recibir y transmitir ideas.	02	05%	06	15%	06	15%	10	25%	16	40%	40	100%
Confía totalmente en las ordenes que le delega el gerente.	04	10%	06	15%	08	20%	16	40%	06	15%	40	100%
Su confianza al gerente se debe a resultados laborales obtenidos en cada proyecto	00	00%	06	15%	08	20%	10	25%	16	40%	40	100%
El gerente valora al personal y ofrece beneficios formales e informales durante el cierre de cada proyecto.	00	00%	04	10%	10	25%	20	50%	06	15%	40	100%

Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores.

En la Tabla 8, se observó que el 50% estuvieron en desacuerdo que el gerente realice un conceso con el personal para establecer nuevas acciones laborales, el 65% estuvieron en desacuerdo que el gerente continuamente escucha sus sugerencias y reclamos laborales, el 40% estuvieron totalmente en desacuerdo que el gerente mantiene una interacción laboral que le permite recibir y transmitir ideas, así mismo estuvieron en desacuerdo que confié totalmente en las ordenes que le delega el gerente, así también estuvieron totalmente en desacuerdo que su confianza al gerente

se debe a resultados laborales obtenidos en cada proyecto, el 50% estuvieron en desacuerdo que el gerente valora al personal y ofrece beneficios formales e informales durante el cierre de cada proyecto.

Esta situación en el ámbito general, fue sustentado mediante lo manifestados por los colaboradores, quienes indicaron que el gerente no realiza un conceso con el personal para establecer nuevas acciones laborales, tampoco escucha sus sugerencias y reclamos laborales, más aún el gerente no mantiene una interacción laboral que le permite recibir y transmitir ideas, por lo que confían totalmente en las ordenes que le delega, por lo que esta confianza mucho menos se debe a resultados laborales obtenidos en cada proyecto, además que no valora al personal y ofrece beneficios formales e informales durante el cierre de cada proyecto.

Contrastación de la hipótesis específica 4:

Hi: El estilo participativo del gerente se relaciona significativamente con la gestión de la empresa D´ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022

Tabla 9

Correlación entre el estilo participativo del gerente y la gestión de la empresa

Rho de Spearman	Criterios	Gestión de la empresa
	Coeficiente R	0.713
Estilo participativo	p-valor	0.000
	Nº	40

La correlación es significativa en el nivel 0.01

Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores.

En la Tabla 5., se observó que los datos al estadístico correlacional, reflejo un coeficiente de Rho = 0.713 y p-valor = 0.000^b < 0.01 siendo estos valores que reflejan una relación significativa respecto al estilo participativo y la gestión empresarial, permitiendo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis afirmativa. De esta manera se puede comprender que, a un mayor estilo participativo, mayor será el desarrollo de la gestión de la empresa D´ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C.

Evaluar la relación de los estilos gerenciales con la gestión de la empresa D' Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022.

Tabla 10

Relación de los estilos gerenciales con la gestión de la empresa

Variables	Escala de Likert										(Σ) Total	
	(5) Totalmente de acuerdo		(4) De acuerdo		(3) Indeciso		(2) En desacuerdo		(1) Totalmente en desacuerdo			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Estilos gerenciales	02	05%	04	10%	08	20%	22	55%	04	10%	40	100%
Gestión de la empresa	00	00%	06	15%	18	45%	16	40%	00	00%	40	100%

Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores.

En la Tabla 10, se observó que el 55% estuvieron en desacuerdo con los estilos gerenciales y el 45% estuvieron indeciso con la gestión empresarial. Esta situación en el ambito general, fue sustentato mediante lo manifestados por los colaboradores, quienes indicaron que mantiene una postura mas autonoma e inclusive avaces ausente, por lo que la comunicacióne s precaria y existe una desconfianza en el ambito laboral, sumado a las sanciones que se han establecido por incumplimiento laboral, demostrando un estilo autoritario del gerente a diferencia de los demas estilos.

En cuanto a la gestión empresarial, no se dispone de una visión y misión actualizada en la empresa, tampoco se dispone de un conocimiento sobre las meta y objetivo de la empresa, pero avaces se ha cumplido con la estructura organizacional establecida en la empresa, disponiendo de un adecuado MOF y RIT pero desactualizado, sin embargo no se han delegado efectivamente las funciones y actividades que debe realizar. Por el contrario existe una trabajo conjunto y coordinado entre el personal pero no se supervisa las actividades que desarrolla en cada proyecto constructivo, en ocasiones se han establecido normas de control durante y posterior a la realización de un proyecto, mas aún tampoco se realiza una evaluación laboral y tampoco se han tomado acciones correctivas para mejorar la situación operativa.

Contrastación de la hipótesis general:

Hi: Existe una relación significativa entre los estilos gerenciales y la gestión de la empresa D´ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022.

Tabla 11

Correlación entre los estilos gerenciales y la gestión de la empresa

Rho de Spearman	Criterios	Gestión de la empresa
	Coefficiente R	0.781
Estilos gerenciales	p-valor	0.000
	Nº	40

La correlación es significativa en el nivel 0.01

Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores.

En la Tabla 11., se observó que los datos al estadístico correlacional, reflejo un coeficiente de Rho = 0.781 y p-valor = 0.000^b < 0.01 siendo estos valores que reflejan una relación significativa respecto a los estilos gerenciales y la gestión empresarial, permitiendo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis afirmativa. De esta manera se puede comprender que, a una mejor selección del estilo gerencial, mejor será el desarrollo de la gestión de la empresa D´ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C.

4.2. Resultados de la aplicación de la guía de entrevista

La entrevista se realizó al Grte. Ricardo, Quiliche Sánchez, donde permitió conocer una serie de apreciaciones a nivel gerencial en cuanto a los estilos gerenciales y gestión administrativa, para fundamentar la problemática del estudio, mediante el objetivo general que fue, *evaluar la relación de los estilos gerenciales con la gestión de la empresa D´ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana.*

En cuanto a la toma de decisiones, el gerente mencionó que el proceso decisorio relacionado con el ámbito financiero y de inversión se realiza previamente en coordinación con los socios, posteriormente las decisiones operativas se efectúan de

manera autónoma en consideración a los reportes obtenidos de los avances y programaciones de los proyectos constructivos. En cuanto a la comunicación, está relativamente se trata de mantener una relación más fiable con el personal operativo y administrativo, sin embargo, se mantiene los lineamientos en cuanto a los jefes y supervisores de área que son los responsables de hacer cumplir las funciones y responsabilidades del recurso laboral a cargo. Así mismo, en cada proyecto constructivo son los jefes y/o supervisores principalmente de las áreas operativas quienes se encargan de afianzar la seguridad en cada proceso y/o actividad durante cada jornada de trabajo.

Entre las sanciones y medidas disciplinarias, se encuentran las amonestaciones verbales y escritas, así como la suspensión temporal sin goce de haber que ha contribuido notablemente a poder alinear y corregir algunas irregularidades durante cada proyecto constructivo, puesto que es usual la rotación del personal operativo. Debido a la recuperación y reinicio de las actividades constructivas por parte de la empresa, no se está efectuando ningún tipo de reconocimiento formal o incentivo económico, pero se le está brindando un ambiente de confort y orientación en función al desarrollo práctico de sus habilidades para que efectúa un mayor funcionamiento de las actividades encomendadas.

En función a la gestión de la empresa, se cuenta con los elementos de la planificación como visión, misión, metas y objetivos, pero estas se encuentran desactualizadas, lo cual no se ha promovido de manera efectiva a todos los colaboradores, más sin embargo se está tomando en cuenta esta situación para poder lograr un mejor direccionamiento del recurso laboral. Así mismo se han tomado una serie de estrategias asociadas tanto en la innovación de los procesos constructivos, así como el aprovechamiento del mercado de proyectos constructivos privados, sin embargo, también se están tomando acciones necesarias para mejorar el desarrollo laboral. Por su parte el proceso de reclutamiento usualmente está orientado en el anuncio del personal requerido con la experiencia y conocimiento necesaria en cada área, posteriormente es evaluado a través de una pequeña entrevista y asignado como

corresponde, previa orientación sobre sus funciones que deberá realizar durante cada jornada laboral. Dentro de las actividades laborales, se ha dispuesto de la práctica de los manuales y reglamentos laborales, sin embargo, no se está cumpliendo de manera efectiva, debido al incremento sustancial de las actividades operativas en cuanto a los proyectos constructivos.

En cuanto a la delegación del recurso principalmente operativo se ha otorgado responsabilidades y mandó a los encargados de cada área de la empresa, así mismo se trata de mantener una correcta cooperación entre todos para poder cumplir con cada uno de los proyectos constructivos, resaltando la supervisión los materiales, maquinarias y equipos para lograr el adecuado direccionamiento de la empresa. Además, el control de las actividades laborales, se está manejando en el área operativa mediante sistemas de ingeniería que han permitido cuantificar cada avance y estimación de los mismas para poder garantizar el desarrollo constructivo, mientras que en la evaluación laboral no se está efectuando de manera correcta durante cada jornada de trabajo, pero en ocasiones se han tomado acciones correctivas en cuanto algunas dificultades laborales.

V. DISCUSIÓN

El primer objetivo específico, fue indicar la relación del estilo autoritario del gerente con la gestión de la empresa D´ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana. Los resultados reflejaron que el gerente es autónoma en la toma de decisiones laborales, por lo que no atiende al personal obrero y jefes del área operativa y administrativa, así también que existe una comunicación ineficaz con el gerente ante una situación de incertidumbre, por lo que consideran que el gerente emite un trato inapropiado a todo el personal, más aún tampoco confían en las acciones laborales que indica el gerente, por lo que usualmente han recibido sanciones rigurosas ante el incumplimiento de las labores.

Estos hallazgos fueron similares a los encontrados por Salazar (2019) quien encontró que el estilo autocrático refleja ausencia de relaciones, cooperaciones, desafío, delegación y recompensa, así también fue el estilo predominante, existiendo la necesidad de más incentivos y clima adecuado al recurso humano. Por lo que consideran que el estilo gerencial democrático y participativo permitirá mejorar sus operaciones, existiendo relación positiva entre el estilo gerencial democrático y clima organizacional cuyo valor $r = 0.792$ y sig. menor a 0.050.

Por su parte los hallazgos concuerdan con lo definido por Lazzati y Talhade (2019) quienes indicaron que es el estilo que se caracteriza por que el gerente o establece conforme a procedimientos de manera autoritaria, control de manera oportuna de las actividades sin ofrecer una oportunidad participativa a su equipo de trabajo, tomando decisiones de manera unilateral, mostrando un bajo nivel de comunicación e interacción laboral, así mismo no mantiene interés por incentivar al recurso humano en la empresa. De esta manera se puede comprender que, a un menor estilo autoritario, mejor será el desarrollo de la gestión de la empresa D´ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., cuyo coeficiente de Rho = 0.767 y $p\text{-valor} = 0.000^b < 0.01$, siendo estos valores que reflejan una relación significativa.

El segundo objetivo específico, fue especificar la relación del estilo benevolente del gerente con la gestión de la empresa D´ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana. Los resultados reflejaron que el gerente no permite que el personal tome decisiones ante un problema sencillo, mas aún tampoco es tolerante ante algún conflicto laboral en el área operativa y administrativa, así mismo no es condescendiente con los avances de los proyectos constructivos, sin embargo el gerente no realiza castigos ante el incumplimiento de las funciones establecidas, estando en desacuerdo que mantenga una postura de arbitrariedad ante las sanciones laborales, mas aún no se ha programado mínimamente la entrega de algunos incentivos laborales.

Estos hallazgos fueron diferentes a los encontrados por Jara (2020), quien contró que el estilo benevolente y el desempeño fue bueno, esto permitio demostrar que dependiendo del estilo gerencial se logrará un mayor desempeño, que permitirá que el recurso laboral no se sienta hostigados, amenazados y con bajo clima laboral, así como decisiones confusas, condiciones laborales inadecuadas. Por lo que existe una relación entre el estilo gerencial y clima organizacional, mediante el R de Pearson = 0.89 y nivel de significancia menor a 0.00.

Por su parte los hallazgos concuerdan con lo definido por Lazzati y Talhade (2019) quienes indicaron que es un estilo condescendiente está orientado con una característica paternal entre el gerente o líder con su persona a cargo, existiendo una confianza limitada la cual muestra ciertas cualidades de direccionamiento basado con decisiones propias, comunicación e interacción ligeramente fluida, así también que busca recompensar al recurso humano a través de incentivos económicos, permitiendo creer en el rendimiento del personal. De esta manera se puede comprender que, a un menor estilo benevolente, mejor será el desarrollo de la gestión de la empresa D´ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., cuyo coeficiente de Rho = 0.844 y p-valor = 0.000^b < 0.01, siendo estos valores que reflejan una relación significativa.

El tercer objetivo específico, fue establecer la relación del estilo consultivo del gerente con la gestión de la empresa D´ Los Alamos Constructor y Servicios Generales

S.A.C., Sullana. Los resultados demostraron que el gerente no consulta previamente a los jefes del área para tomar alguna medida laboral, tampoco participa ante las actividades laborales para generar un mayor desempeño, mucho menos informa al personal sobre los objetivos y metas a alcanzar, así mismo no promueve la cooperación y trabajo mutuo, siendo la mayoría que no está conforme con el trabajo en equipo por parte del gerente y no ofrecen usualmente incentivos salariales que motive al personal.

Estos hallazgos fueron similares a los encontrados por Hernando (2017) quien encontró que el estilo gerencial consultivo no fue ideal para la formación, cooperación, interacción y motivación laboral, siendo un estilo gerencial que no es idóneo y proactivo, ejerciendo una serie de falencias basadas al direccionamiento de equipos de trabajo hacia el cumplimiento de los lineamientos institucionales, por lo cual el estilo gerencial también está asociado con la imparcialidad y razonabilidad, que muestran las condiciones necesarias para delegar y relacionarse con el recurso laboral.

Por su parte los hallazgos concuerdan con lo definido por Lazzati y Talhade (2019) quienes expresaron que el estilo gerencial consultivo, es el estilo donde el líder o gerente está asociado con un direccionamiento del recurso organizacional casi efectiva y óptima, donde los procesos de decisión se toman en ocasiones mediante la participación del personal o subordinados, expresando una comunicación e interacción más acertada y se tratan de promover incentivos salariales. De esta manera se puede comprender que, a un mayor estilo participativo, mayor será el desarrollo de la gestión de la empresa D' Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., cuyo coeficiente de Rho = 0.781 y p-valor = 0.000^b < 0.01, siendo estos valores que reflejan una relación significativa.

El cuarto objetivo específico, fue indicar la relación del estilo participativo del gerente con la gestión de la empresa D' Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana. Los resultados reflejaron que el gerente no realiza un censo con el personal para establecer nuevas acciones laborales, tampoco escucha sus sugerencias y reclamos laborales, más aún el gerente no mantiene una interacción laboral que le permite recibir y transmitir ideas, por lo que confían totalmente en las

ordenes que le delega, por lo que esta confianza mucho menos se debe a resultados laborales obtenidos en cada proyecto, además que no valora al personal y ofrece beneficios formales e informales durante el cierre de cada proyecto.

Estos hallazgos fueron similares a los encontrados por Jara (2020) quien encontró que el estilo participativo fue bueno, esto muestra que dependiendo del estilo gerencial se logrará un mayor desempeño, aunque el estilo no participativo, permitirá que el recurso laboral se sentirá hostigados, amenazados, bajo clima laboral, decisiones confusas, condiciones laborales inadecuadas. Por lo que existe una relación significativa entre el estilo gerencial y clima organizacional, mediante el R de Pearson = 0.89 y p-valor = 0.00

Por su parte los hallazgos no concuerdan con lo definido por Lazzati y Talhade (2019) quienes indicaron que el estilo gerencial participativo, es el estilo más ideal para el gerente o líder en función a que los procesos de las decisiones se realizan bajo el consenso y participación plena del recurso laboral, así también mantienen una comunicación e interacción afectiva expresada por la escucha de las opiniones y sugerencias, sumado a recompensas económicas y simbólicas que permitan el bienestar y desarrollo laboral. De esta manera se puede comprender que, a un mayor estilo participativo, mayor será el desarrollo de la gestión de la empresa D´ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., cuyo coeficiente de Rho = 0.713 y p-valor = 0.000^b < 0.01, siendo estos valores que reflejan una relación significativa.

El objetivo general fue, evaluar la relación de los estilos gerenciales con la gestión de la empresa D´ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana. Los resultados reflejaron que el gerente mantiene una postura más autónoma e inclusive avaces ausente, por lo que la comunicación es precaria y existe una desconfianza en el ambito laboral, sumado a las sanciones que se han establecido por incumplimiento laboral, demostrando un estilo autoritario del gerente a diferencia de los demás estilos. Estos resultados mostraron cierta contradicción con lo expresado por el gerente, debido a que trata de establecer un estilo gerente participativo y

consultivo, sin embargo más se ha identificado con un estilo gerencial autoritario por parte de los colaboradores.

En cuanto a la gestión empresarial, no se dispone de una visión y misión actualizada en la empresa, tampoco se dispone de un conocimiento sobre las meta y objetivo de la empresa, pero a veces se ha cumplido con la estructura organizacional establecida en la empresa, por el contrario existe un trabajo conjunto y coordinado entre el personal pero no se supervisa las actividades que desarrolla en cada proyecto constructivo, en ocasiones se han establecido normas de control durante y posterior a la realización de un proyecto. Estos resultados mostraron cierta relación con lo expresado por el gerente, debido a que tratan de cumplir con los procesos administrativos, aunque existen ciertas carencias en el área operativa que limita la planificación y control administrativo.

Estos hallazgos fueron similares a los encontrados por Pazmiño (2021) quien encontró que el estilo participativo del gerente muestra carencias en las decisiones y comunicación, en cuanto el estilo autocrático, reflejaron que, a un mayor interés por el desarrollo laboral, pero poca importancia en la delegación y decisiones laborales. Por lo que existe una relación entre los estilos de dirección, compromiso empresarial, predominando el liderazgo autocrático y participativo. Así también reflejaron cierta relación con los hallazgos de Arévalo (2021) quien encontró que el gerente no muestra un estilo adecuado basado al liderazgo y autoridad en las áreas administrativas y principalmente operativas, que ha repercutido en los procesos administrativos

De la misma manera reflejó una similitud con los resultados de Barrera (2018) quien encontró que los procesos administrativos no se han efectuado de manera correcta, debido a que existe deficiencia con la planificación administrativa de las actividades constructivas, organización y control administrativo, que no ha permitido el crecimiento de la empresa respecto a la ejecución de cada proyecto. Así mismo mantienen cierta relación con el estudio de Gancino (2018) quien encontró que existe un incumplimiento de las funciones establecidos en la organización administrativa de la empresa, así como su direccionamiento, la ausencia de compromiso del personal

que radica en el departamento administrativo de la empresa constructora que afectado a los tiempos de ejecución y entrega de obra.

Estos hallazgos fueron similares a los encontrados por Cardozo (2018) quien encontró que el estilo del gerente se basó a evadir opiniones, brinda un trato inadecuado, existiendo resentimiento y desconfianza laboral, debido a la ausencia motivacional, a diferencia del estilo democrático. Por lo que existe una relación directa entre el estilo gerencial y la productividad, debido al coeficiente de $Rho = 0.769$ y sig. de 0.00. Además, los hallazgos guardan cierta relación con el aporte de Medrano (2017) quien encontró que no existe un cumplimiento de las metas y objetivos de las actividades laborales que no ha realizado de manera adecuada, producto de la falta de decisiones que se requieren a un corto plazo, generando un alto nivel de incertidumbre laboral. Por lo cual existe una relación significativa entre la gestión administrativa y toma de decisiones laborales, cuyo $Rho = 0.770$ y sig. de 0.00.

Por su parte los hallazgos no concuerdan con lo definido por Martínez (2020) quien encontró indica que el estilo gerencial, es el conjunto de comportamiento, capacidades y experiencia que posee el gerente o líder de una empresa que está relacionado con el estilo autoritario, benevolente, participativo y consultivos, la cual dependerá del direccionamiento empresarial mediante la toma decisiones, comunicación, interacción y compensación laboral.

En cuanto a la gestión administrativa, para Beltrán y López (2018) mencionan que es un conjunto de procesos administrativos que permite la adecuada organización, planificación, direccionamiento y control de los recursos financieros, económicos, tangibles y humanos para el cumplimiento de las metas y objetivos establecidos en un periodo determinado. De esta manera se puede comprender que, a una mejor selección del estilo gerencial, mejor será el desarrollo de la gestión de la empresa D' Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., cuyo coeficiente de $Rho = 0.781$ y $p\text{-valor} = 0.000^b < 0.01$ siendo estos valores que reflejan una relación significativa.

VI. CONCLUSIONES

1. El estilo del gerente fue autoritario y se relaciona con la gestión, donde $Rho = 0.767$ y $p\text{-valor} = 0.000^b$. Siendo el gerente autónomo en la toma de decisiones, puesto que no atiende al personal, existiendo una comunicación ineficaz, evidenciando un trato inapropiado, no confiando en sus acciones laborales que ha repercutido en los procesos administrativos de la empresa.
2. El estilo del gerente no fue benevolente, pero se relaciona con la gestión, donde $Rho = 0.844$ y $p\text{-valor} = 0.000^b$. Debido a que el gerente no permite que el personal tome decisiones, tampoco es tolerante y condescendiente con los avances, mucho menos mantiene una postura de arbitrariedad ante las sanciones e incentivos laborales.
3. El estilo del gerente no fue consultivo, pero se relaciona con la gestión de la empresa, donde $Rho = 0.781$ y $p\text{-valor} = 0.000^b$. Puesto que el gerente no consulta previamente para tomar alguna medida laboral, tampoco participa en actividades laborales y no informa al personal sobre los lineamientos, más aún no promueve la cooperación y tampoco ofrecen incentivos salariales.
4. El estilo del gerente no fue participativo, pero se relaciona con la gestión, donde $Rho = 0.713$ y $p\text{-valor} = 0.000^b$. Puesto que el gerente no realiza un consenso laboral, tampoco escucha sus sugerencias y reclamos, siendo la falta de confianza que ha limitado resultados favorables en cada proyecto, además que no ofrece beneficios salariales.
5. El estilo gerencial se relaciona con la gestión, donde $Rho = 0.781$ y $p\text{-valor} = 0.000^b$. Debido que el gerente mantiene un estilo más autoritario a diferencia de los demás estilos, que ha repercutido en la disposición y conocimiento de los lineamientos de planificación, la desactualización organizacional, la falta de un mejor direccionamiento y control laboral de los proyectos constructivos.

VII. RECOMENDACIONES

Al gerente de la empresa D´ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C.:

1. Realizar semestralmente un taller de integración ante los colaboradores del área administrativa y operativa de la empresa, para generar una mayor relación ante el proceso decisorio que permita establecer medidas laborales que se ajusten a mejorar el nivel de rendimiento de los proyectos constructivos.
2. Realizar mensualmente un taller de orientación para poder generar una mejor relación comunicativa con los jefes, supervisores y colaboradores, en función a proporcionar un clima laboral optimo que permita solucionar algunos conflictos que afectan significativamente al rendimiento laboral.
3. Establecer nuevas medidas y sanciones laborales ante el incumplimiento de las tareas y actividades asignadas pertinentemente tanto en el área administrativa y operativa, para que puedan sujetarse ante las metas y objetivos establecidos en cada proyecto constructivo.
4. Realizar un programa de incentivos y beneficios laborales al personal que mantiene un mayor esfuerzo, apoyo y rendimiento en las funciones laborales a la que desempeña tanto como administrativo y operativo, con el propósito de garantizar una mayor motivación.
5. Participar ante un programa especializada que permita al gerente una mejor orientación ante un estilo participativo y racional que contribuya a poder direccionar efectivamente los procesos administrativos que la empresa requiere para el cumplimiento de los proyectos y servicios constructivos que ofrece en un mercado competitivo.

VIII. PROPUESTA

8.1. Título de la propuesta

Estilo gerencial participativo como estrategia para mejorar la gestión de la empresa D' Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana.

8.2. Introducción

El fortalecimiento gerencial del sector empresarial, se ha vuelto una tendencia de gran valor que implica la representación de un líder o gerente que disponga de la capacidad necesaria para poder afrontar cualquier situación de incertidumbre y proveer una posición a largo plazo. El gerente debe contener una serie de criterios, destrezas, capacidades y actitudes que permitan garantizar el fortalecimiento de los procesos administrativos.

De esta manera son algunas las empresas del rubro constructivo, que muestran un estilo gerencia optimo o participativo, debido que gran parte de estas empresas están asociadas por un gerente autoritario o quizás benevolente, que ha repercutido en el desenvolvimiento de las tareas y/o actividades laborales que son asignadas durante cada jornada de trabajo vinculado con el desarrollo de proyectos constructivos uni y multifamiliares, en función al logro de las metas y objetivos establecidos en la planificación administrativa.

Por lo tanto, a medida que mejora el estilo del gerente, también mejora el desarrollo de los procesos administrativo, ello supone que el estilo que desarrolle y forme el gerente permitirá un mayor lineamiento respecto a lo planificado, siendo una situación que involucra una jerarquía en las empresas u organizaciones, garantizando muchas veces, el éxito y sobre todo promoviendo un direccionamiento y control de manera efectiva, centralizados a su crecimiento y expansión, puesto que el gerente es el eje y el recurso laboral idóneo que se requiere para alcanzar la sostenibilidad de los procedimientos comerciales, operativos y administrativos.

8.3. Objetivos

Estilo gerencial participativo como estrategia para mejorar la gestión de la empresa D' Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana.

Los objetivos específicos fueron:

- a) Realizar una estrategia de orientación laboral en la empresa D' Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana.
- b) Establecer una estrategia de interacción laboral en la empresa D' Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana.
- c) Establecer una estrategia de medidas laborales en la empresa D' Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana.
- d) Establecer una estrategia de reconocimiento y valoración laboral en la empresa D' Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana.

8.4. Justificación

El planteamiento de la propuesta, esencialmente se ha desarrollado conforme a los resultados obtenidos de los instrumentos, ello implica una serie de falencias asociadas con estilo gerencial autoritario que ha repercutido en una inadecuada relación, sanción, incentivo o valoración del recurso laboral durante y posterior al desarrollo de los proyectos uni y multifamiliares. De esta manera existen ciertas razones que han conllevado a que los procesos administrativos no se desarrollen efectivamente, que implica la disposición de un gerente más participativo e integrativo ante las distintas áreas que conforma la empresa D' Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., de la ciudad de Sullana.

Por lo tanto, la determinación de las estrategias en la propuesta, hace referencia de la gestión administrativa del gerente para con el personal y otros recursos que dispone, para lograr fortalecer su capacidad y sobre garantizar un mayor conocimiento sobre los lineamientos o componentes que conforman la planificación, que es la base para el desarrollo de todas las actividades de la empresa constructiva.

8.5. Matriz estratégica

Matriz EFI			
Instrucciones:			
Peso: 0.0 = No importante / 1.0 = Absolutamente importante			
Calificación: 1 = Debilidad menor / 2 = Debilidad mayor / 3 = Fuerza menor / 4 = Fuerza mayor			
Factores	Pes.	Cal.	Total
Fortalezas			
- Dispone de infraestructura adecuada	0.08	3	0.24
- Dispone de equipos y maquinaria operativa	0.08	3	0.24
- Cuenta con capacidad económica	0.10	4	0.4
- Experiencia en proyectos constructivos	0.12	4	0.48
- Cumplimiento de proyectos constructivos	0.10	4	0.4
Debilidades			
- Inadecuada comunicación laboral del gerente	0.12	2	0.24
- Existe desconfianza laboral del gerente	0.12	2	0.24
- Falta de incentivos laboral del gerente	0.12	2	0.24
- Planificación desactualizada	0.08	1	0.08
- Necesidad de evaluación laboral	0.08	1	0.08
	1.00	-	2.64

Elaborado por la autora.

En cuanto a la evaluación de la Matriz EFI, se obtuvo un total de 2.64 puntos, siendo 1.76 puntos para las fortalezas y 0.88 puntos para las debilidades. Por lo tanto, el gerente de la empresa D´ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., dispone de los recursos necesarios para poder cumplir con los procesos administrativos, mediante un estilo gerencial más participativa que permita la integración y crecimiento laboral.

Matriz EFE

MEFE			
Instrucciones:			
Peso: 0.0 = No importante / 1.0 = Absolutamente importante			
Calificación: 1 = Amenaza menor / 2 = Amenaza mayor / 3 = Oportunidad menor / 4 = Oportunidad mayor			
Factores	Pes.	Cal.	Total
Oportunidades			
- Crecimiento de la industria constructiva	0.12	4	0.48
- Aumento de proyectos constructivos	0.10	4	0.4
- Desarrollo de proyectos inmobiliarios	0.10	4	0.4
- Nueva tecnología constructiva	0.12	4	0.48
- Mejoramiento económico	0.08	3	0.24
Amenazas			
- Aumento de empresas constructoras	0.12	2	0.24
- Sector constructivo muy competitivo	0.12	2	0.24
- Inestabilidad en las tarifas constructivas	0.12	2	0.24
- Aumento de los costos de materiales constructivas	0.06	1	0.06
- Problemas sociales y sindicales	0.06	1	0.06
	1.00	-	2.84

Elaborado por la autora.

En cuanto a la evaluación de la Matriz EFE, se obtuvo un total de 2.84 puntos, siendo 2.00 puntos para las fortalezas y 0.84 puntos para las debilidades. Por lo tanto, el gerente de la empresa D' Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., dispone de un sector constructivo dinámico y con una proyección de mejoramiento, que puede aprovechar mediante un estilo gerencial más participativo en función a las nuevas exigencias del mercado y de la industria constructiva para alcanzar un mayor crecimiento empresarial.

8.6. Análisis FODA

	Fortalezas	Debilidades
	F ₁ Dispone de infraestructura adecuada F ₂ Dispone de equipos y maquinaria operativa F ₃ Cuenta con capacidad económica F ₄ Experiencia en proyectos constructivos F ₅ Cumplimiento de proyectos constructivos	D ₁ Inadecuada comunicación laboral del gerente D ₂ Existe desconfianza laboral del gerente D ₃ Falta de incentivos laboral del gerente D ₄ Planificación desactualizada D ₅ Necesidad de evaluación laboral
Oportunidades	FO	DO
O ₁ Crecimiento de la industria constructiva O ₂ Aumento de proyectos constructivos O ₃ Desarrollo de proyectos inmobiliarios O ₄ Nueva tecnología constructiva O ₅ Mejoramiento económico	Promover nuevas medidas y sanciones laboral para el desarrollo de los proyectos constructivos (O ₁ ,O ₄ ,F ₁ ,F ₂ ,F ₄)	Efectuar un programa de incentivos y beneficios laborales para el desarrollo de los proyectos constructivos (O ₁ ,O ₂ ,O ₃ ,D ₂ ,D ₃ ,D ₅)
Amenazas	FA	DA
A ₁ Aumento de empresas constructoras A ₂ Sector constructivo muy competitivo A ₃ Inestabilidad en las tarifas constructivas A ₄ Aumento de los costos de materiales constructivas A ₅ Problemas sociales y sindicales	Participar en un programa de especialización de liderazgo y gerencia empresarial (A ₂ ,A ₃ ,A ₄ ,F ₃ ,F ₄ ,F ₅)	Promover un taller de orientación e interacción laboral para el desarrollo de los proyectos constructivos (A ₁ ,A ₂ ,A ₃ ,D ₁ ,D ₂ ,D ₄)

Elaborado por la autora.

8.7. Desarrollo de las estrategias

De esta manera se presentaron las siguientes estrategias en base al estilo gerencial participativo y gestión de la empresa D´ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C. A continuación, se detallaron:

Estrategias FO: Promover nuevas medidas y sanciones laboral para el desarrollo de los proyectos constructivos

a. Descripción

La estrategia tiene como finalidad generar un mayor cumplimiento de las tareas y actividades laborales por parte del recurso humano, en función a los lineamientos establecidos tanto en las áreas administrativas y operativas, para poder establecer medidas y sanciones ante las faltas que puedan desarrollar dentro de los avances de los procesos constructivos, garantizando una arbitrariedad ante cada jornada de trabajo.

b. Metas

- Lograr difundir un 95% las sanciones y medidas laborales
- Lograr reducir un 90% las faltas laborales

c. Tácticas

- Promover las nuevas medidas laborales
- Promover las nuevas sanciones laborales
- Cumplir con las medidas y sanciones laborales

d. Programa estratégico

La estrategia promover nuevas medidas y sanciones laboral para el desarrollo de los proyectos constructivos, estará a cargo por el gerente de la empresa D´ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., quien tendrá la responsabilidad de

ejecutar y participar en cada una de las actividades planteadas, las cuales se desarrollarán en los periodos de enero hasta abril del 2023.

e. Cronograma de actividades

Actividades	Ene-23				Feb-23				Marz-23				Abri-23			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
a) Coordinación con la gerencia	■	■														
b) Diseñar las nuevas sanciones y medidas laborales		■	■	■												
c) Ejecutar las nuevas medidas y sanciones laborales					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
d) Seguimiento de las actividades					■	■			■	■			■	■		
e) Evaluación de los resultados									■				■			

Elaborado por la autora.

f. Costos incurridos

Código	Categorías	Med.	Cant.	Costo Unitario	Costo Parcial
1.1.	Materiales requeridos				S/. 55.00
1.1.1	Hojas A4	Mill.	02	S/. 12.60	S/. 25.20
1.1.2	Lapiceros	Doc.	½	S/. 10.00	S/. 05.00
1.1.3	Resaltador	Unid.	02	S/. 4.00	S/. 08.00
1.1.4	Fólderes	Paq.	06	S/. 2.80	S/. 16.80
1.2.	Servicios requeridos				S/. 2,550.00
1.2.1	Transporte	Glb.	02	S/. 300.00	S/. 600.00
1.2.2	Refrigerio	Glb.	02	S/. 500.00	S/. 1,000.00
1.2.2	Ficha de normas y sanciones	Und.	10	S/. 95.00	S/. 950.00
Costo de la estrategia:					S/. 2,605.00

Elaborado por la autora.

g. Viabilidad

El desarrollo de la estrategia tiene un costo total de S/. 2,605.00, esto demostró que en la empresa D´ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., se cuenta con los recursos físicos, humanos, económicos y financieros para cubrir en su totalidad para su correcta ejecución en función a promover nuevas medidas y sanciones laboral para el desarrollo de los proyectos constructivos.

Estrategias DO: Efectuar un programa de incentivos y beneficios laborales para el desarrollo de los proyectos constructivos

a. Descripción

La estrategia tiene como propósito poder generar una mayor valoración de aquellos colaboradores que viene desempeñándose de manera efectiva y en algunos casos esforzándose a que todos los procesos de los proyectos constructivos se cumplan conforme a cada partida de avance presupuestada, a través de la entrega de cada año incentivos que promuevan su confianza, apoyo y trabajo mutuo hacia las metas de cada jornada de trabajo.

b. Metas

- Lograr un 95% de valoración del recurso laboral
- Alcanzar un 95% de motivación del recurso laboral

c. Tácticas

- Otorgar incentivos al personal con mayor rendimiento
- Mejorar los beneficios al personal con mayor esfuerzo
- Promover un mayor cumplimiento de los proyectos constructivos

d. Programa estratégico

La estrategia efectuar un programa de incentivos y beneficios laborales para el desarrollo de los proyectos constructivos, estará a cargo por el gerente de la empresa

D' Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., quien tendrá la responsabilidad de ejecutar y participar en cada una de las actividades planteadas, las cuales se desarrollarán en los periodos de octubre hasta diciembre del 2023.

e. Cronograma de actividades

Actividades	Sept-23				Octu-23				Novi-23				Dici-23			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
a) Coordinación con la gerencia																
b) Preparar los reconocimientos y beneficios laborales																
c) Reunir al personal administrativo y operativo																
d) Realizar la entrega del reconocimiento y beneficio laboral																
e) Seguimiento de las actividades																

Elaborado por la autora.

f. Costos incurridos

Código	Categorías	Med.	Cant.	Costo Unitario	Costo Parcial
1.1.	Materiales requeridos				S/. 52.50
1.1.1	Hojas A4	Mill.	02	S/. 12.60	S/. 25.20
1.1.2	Lapiceros	Doc.	1/2	S/. 10.00	S/. 05.00
1.1.3	Resaltador	Unid.	02	S/. 4.00	S/. 08.00
1.1.4	Fólderes	Paq.	05	S/. 2.80	S/. 14.00
1.2.	Servicios requeridos				S/. 2,425.00
1.2.1	Transporte	Glb.	02	S/. 450.00	S/. 900.00
1.2.2	Refrigerio	Glb.	02	S/. 550.00	S/. 1,100.00
1.2.3	Impresión de diplomas y certificados	Cient.	01	S/. 425.00	S/. 425.00
Costo de la estrategia:					S/. 2,477.20

Elaborado por la autora.

Adicionalmente, se entregará un beneficio o compensación de S/. 200.00 a cinco colaboradores que han sido seleccionados por su desempeño y esfuerzo laboral.

g. Viabilidad

El desarrollo de la estrategia tiene un costo total de S/. 3,477.20, esto demostró que en la empresa D´ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., se cuenta con los recursos físicos, humanos, económicos y financieros para cubrir en su totalidad para su correcta ejecución en función a efectuar un programa de incentivos y beneficios laborales para el desarrollo de los proyectos constructivos

Estrategias FA: Participar en un programa de especialización de liderazgo y gerencia empresarial

a. Descripción

La estrategia tiene como finalidad participar en un programa de especialización de liderazgo y principalmente gerencial, para poder asumir una postura o perfil más participativo con el recurso laboral a su cargo en cumplimiento con las metas u objetivos de los proyectos constructivos, así mismo integrando a todo el personal mediante el fortalecimiento de las relaciones, confianza y motivación laboral.

b. Metas

- Lograr un 90% de mejoramiento gerencial
- Logra establecer en un 95% un estilo gerencial participativo.

c. Tácticas

- Participar en un programa especializado
- Mejorar el estilo y nivel de liderazgo empresarial
- Promover un mayor conocimiento gerencial

d. Programa estratégico

La estrategia participar en un programa de especialización de liderazgo y gerencia empresarial, estará a cargo por el gerente de la empresa D´ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., quien tendrá la responsabilidad de ejecutar y participar en cada una de las actividades planteadas, las cuales se desarrollarán en los periodos de enero hasta abril del 2023.

e. Cronograma de actividades

Actividades	Ene-23				Feb-23				Marz-23				Abri-23			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
a) Solicitar información del programa especializado en instituciones	■	■														
b) Seleccionar la institución que efectuara el programa especializado			■													
c) Solicitar parte del financiamiento del programa especializado				■												
d) Llevar a cabo el programa especializado.					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
e) Seguimiento de las actividades																

Elaborado por la autora.

f. Costos incurridos

Código	Categorías	Med.	Cant.	Costo Unitario	Costo Parcial
1.1.	Materiales requeridos				S/. 90.80
1.1.1	Hojas A4	Mill.	04	S/. 12.60	S/. 50.30
1.1.2	Lapiceros	Doc.	01	S/. 10.00	S/. 10.00
1.1.3	Resaltador	Unid.	02	S/. 4.00	S/. 08.00
1.1.4	Fólderes	Paq.	08	S/. 2.80	S/. 22.40
1.2.	Servicios requeridos				S/. 2,400.00
1.2.1	Transporte	Glb.	04	S/. 250.00	S/. 1,000.00
1.2.2	Refrigerio	Glb.	04	S/. 350.00	S/. 1,400.00
Costo de la estrategia:					S/. 2,490.80

Elaborado por la autora.

Adicionalmente se dispondrá de S/. 2,000 de financiamiento para el curso especializado a corto plazo, en función a cubrir los costos administrativos para que el gerente pueda recibir este programa.

g. Viabilidad

El desarrollo de la estrategia tiene un costo total de S/. 4,490.80, esto demostró que en la empresa D´ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., se cuenta con los recursos físicos, humanos, económicos y financieros para cubrir en su totalidad para su correcta ejecución en función a participar en un programa de especialización de liderazgo y gerencia empresarial

Estrategias DA: Promover un taller de orientación e interacción laboral para el desarrollo de los proyectos constructivos

a. Descripción

La estrategia tiene como propósito poder orientar al personal en función a las actividades planificadas, así como poder fortalecer la relación comunicativa con el recurso de trabajo durante cada jornada laboral, sumado a una mayor evaluación de los resultados laborales para garantizar acciones de mejora para su corrección y sobre todo para asumir una mayor coordinación hacia los lineamientos establecidos anualmente.

b. Metas

- Alcanzar un 90% de conocimiento de las metas y objetivos establecidos.
- Lograr un 90% de mejoramiento de los resultados laborales

c. Tácticas

- Promover una mayor comunicación y confianza laboral
- Promover una mayor orientación de la planificación administrativa
- Garantizar una mayor evaluación laboral.

d. Programa estratégico

La estrategia promover un taller de orientación e interacción laboral para el desarrollo de los proyectos constructivos, estará a cargo por el gerente de la empresa D' Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., quien tendrá la responsabilidad de ejecutar y participar en cada una de las actividades planteadas, las cuales se desarrollarán en los periodos de marzo hasta junio del 2023.

e. Cronograma de actividades

Actividades	Marz-23				Abri-23				May-23				Jun-23			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
a) Coordinación con la gerencia	■	■														
b) Elaborar los temas de orientación e interacción			■	■												
c) Ejecutar los talleres de orientación e interacción laboral					■	■	■	■	■	■	■	■				
d) Seguimiento de las actividades					■				■				■			
e) Evaluación de los resultados													■	■		

Elaborado por la autora.

f. Costos incurridos

Código	Categorías	Med.	Cant.	Costo Unitario	Costo Parcial
1.1.	Materiales requeridos				S/. 117.00
1.1.1	Hojas A4	Mill.	05	S/. 12.60	S/. 63.00
1.1.2	Lapiceros	Doc.	01	S/. 10.00	S/. 10.00
1.1.3	Resaltador	Unid.	04	S/. 4.00	S/. 16.00
1.1.4	Fólderes	Paq.	10	S/. 2.80	S/. 28.00
1.2.	Servicios requeridos				S/. 2,980.00
1.2.1	Transporte	Glb.	04	S/. 250.00	S/. 1,000.00
1.2.2	Refrigerio	Glb.	04	S/. 400.00	S/. 1,600.00
1.2.2	Fichas de trabajo	Mill.	1/2	S/. 760.00	S/. 380.00
Costo de la estrategia:					S/. 3,097.00

Elaborado por la autora.

g. Viabilidad

El desarrollo de la estrategia tiene un costo total de S/. 3,097.00, esto demostró que en la empresa D´ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., se cuenta con los recursos físicos, humanos, económicos y financieros para cubrir en su totalidad para su correcta ejecución en función a promover un taller de orientación e interacción laboral para el desarrollo de los proyectos constructivos

8.8. Resumen de las estrategias

Estrategias		
	Detalles	Costo
Estrategia FO	Promover nuevas medidas y sanciones laboral para el desarrollo de los proyectos constructivos	S/. 2,605.00
Estrategia FA	Efectuar un programa de incentivos y beneficios laborales para el desarrollo de los proyectos constructivos	S/. 3,477.20
Estrategia DO	Participar en un programa de especialización de liderazgo y gerencia empresarial	S/. 4,490.80
Estrategia DA	Promover un taller de orientación e interacción laboral para el desarrollo de los proyectos constructivos	S/. 3,097.00
Costo de las estrategias		S/.13,670.00

Elaborado por la autora.

8.9. Beneficio sobre costo

Estimación y proyección de los ingresos y egresos de la empresa

Descripción	Periodo	Periodo	Periodo
	2021-2022	2022-2023	2023-2024
(ING) Ingresos	S/. 229,100.00	S/. 237,576.70	S/. 246,367.04
(EGR) Egresos	S/. 91,640.00	S/. 95,030.68	S/. 112,216.82
(B/N) Beneficio Neto	S/. 137,460.00	S/. 142,546.02	S/. 134,150.22

Elaborado por la autora.

Los resultados demostraron que la empresa D' Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., tiene un beneficio neto para el periodo 2021-2022 de S/. 137,460.00, mientras que para el periodo 2022-2023 de S/. 142,546.02, con una estimación de crecimiento del 3.7 según el rubro de construcción, mientras que para el periodo 2023-2024, de S/. 134,150.22. Esto permite demostrar que se tiene los recursos económicos y financieros necesarios para el desarrollo de la propuesta relacionado con el estilo gerencial participativo y gestión empresarial.

Beneficio sobre el costo de las estrategias

Relación B/C	S/. 589,716.31
	S/. 246,157.00
TOTAL	2.40

Elaborado por la autora.

De esta manera se pudo demostrar que el beneficio es mayor al costo que involucra las estrategias propuestas en la D' Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., demostrando que por cada S/. 1 que invierta, recuperara S/. 2.40 para el periodo anual 2023. Puesto que a medida que el gerente muestra un estilo más participativo, la gestión de la empresa va ser efectiva en cuanto a la comunicación, trabajo conjunto, orientación, confianza, incentivo y beneficios hacia el recurso laboral, que permitirá cumplir con los avances en cada proyecto constructivo uni y multifamiliar.

REFERENCIAS

- Arguello Pazmiño, A. M., Llumiguano Poma, M. E., Gavilánez Cárdenas, C. V., & Torres Ordoñez, L. H. (2020). *Administración de Empresas: Elementos básicos* (Editorial Indo American Books (ed.); Primera). <http://fs.unm.edu/Administracion-de-Empresas.pdf>
- Beltrán Ríos, J. A., & López Giraldo, J. A. (2018). *Evolución de la administración* (Editorial FUNLAM (ed.); Primera ed).
- Cabezas Mejía, E. D., Andrade Naranjo, D., & Torres Santarúa, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (ESPE (ed.); Primera). [http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion a la Metodología de la investigación científica.pdf](http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf)
- Cárdenas Tito, J. V., Igisu Auqui, J. A., Franco Medina, J. L., & Vértiz Osoreo, J. J. (2020). Behavior of the manager as a leader: a strategic vision in organizations. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(91), 1234–1245. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/33199/34864>
- Cardozo Rojas, N. (2018). *Estilos gerenciales y su relación con la productividad de las avícolas La Granja y San Fernando de la ciudad de Moyobamba* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19150/cardozo_rn.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carhuancho Mendoza, I. M., Nolazco Labajos, F. A., Sichei Monteverde, L., Guerrero Bejarano, M. A., & Casana Jara, K. M. (2019). *Manual de metodología de la investigación holística* (Editorial UIDE (ed.); Primera). [https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3893/3/Metodología para la investigación holística.pdf](https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3893/3/Metodologia%20para%20la%20investigacion%20holistica.pdf)

- Cedeño Velasco, A. P., Asencio Cristobal, L. R., & Villegas Alava, M. A. (2019). Management strategies as a fundamental basis for business administration. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5), 191–200. <https://orcid.org/0000-0003-3059-6389>
- Cubas, D. (2019). *Sepa qué tipos de gerentes existen dentro de las compañías*. La República. <https://larepublica.pe/economia/2019/11/13/empleo-trabajo-sepa-que-tipos-de-gerentes-existen-dentro-de-las-companias/>
- Escobar Cazal, E., & Escobar Reyes, G. (2017). Diagnostic And Training Of Non-Forprofit Organizations. The Sumapaz Province, Colombia. *Revista Científica Pensamiento y Gestión*, 1(43), 220–240. <https://doi.org/10.14482/pege.43.10591>
- Espinoza Valenzuela, A. B. (2018). Absence of direction and leadership and growth of anomie in public sector entities in Perú. *Revista Quipukamayoc*, 25(49), 121–128. <https://doi.org/10.15381/quipu.v25i49.14287>
- Fuentes Doria, D. D., Toscano Hernández, A. E., Malvaceda Espinoza, E., Díaz Ballesteros, J. L., & Díaz Pertuz, L. (2020). Metodología de la investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables. In Editorial UPB (Ed.), *Metodología de la investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables*. <https://doi.org/10.18566/978-958-764-879-9>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (McGRAW-HILL S.A. (ed.); Primera, Issue México). http://www.mhhe.com-latam-sampieri_mi1e
- Hernando Montenegro, L. (2017). *Evaluación de los estilos gerenciales de ex-contralores de la Contraloría General del Risaralda* [Universidad Libre Seccional Pereira]. [https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/16399/EVALUACIÓN DE LOS ESTILOS GERENCIALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/16399/EVALUACIÓN_DE_LOS_ESTILOS_GERENCIALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Hilario Gómez, S. (2019). *Desarrollo del talento y la creatividad en el puesto de trabajo* (Editorial ICB (ed.)).
- Hinojo Lucena, F. J., Aznar Díaz, I., & Romero Rodríguez, J. M. (2020). Human factor in business productivity: an approach from the analysis of transversal skills. *Revista Innovar*, 30(76), 51–62. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85194>
- Jara Lucas, L. G. (2020). *Estilo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Pacifico Seguros de Huánuco* [Universidad Nacional Hermilio Valdizan].
<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6399/PMGE00058L95.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- La Rosa, J. A. (2021). *¿Qué es lo más difícil de ser un gerente general en Perú?* Portal ANDINA. <https://andina.pe/agencia/noticia-que-es-mas-dificil-ser-un-gerente-general-peru-869060.aspx>
- Landazury Villalba, L. F., Jaafar Orfale, H., Cristofani, M. A., & Canales Cuba, R. (2018). Innovation and management models: A transforming deliberation from the human and knowledge approach. *Espacios*, 39(13), 1–20. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85044729670&partnerID=40&md5=10430ea73032fd99b5fc95a4c2699bca>
- Lazzati, S., & Talhade, M. (2019). *Liderazgo gerencial* (Editorial Granica S.A. (ed.); Primera).
- Martinez, V. F. (2020). *Administración: De lo simple a lo complejo* (Editorial Pluma Digital (ed.); Segunda ed).
- Ministerio de Economía y Finanzas (MEF, 2022). El Producto Bruto Interno creció 3,3% en el segundo trimestre de 2022. <https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/el-producto-bruto-interno-crecio-33-en-el-segundo-trimestre-de-2022-13864/>

- Molina Duarte, J. C. (2021). Management styles, a vision from the conscious and experiential experience. *Revista Científica A.S.A.*, 1(1), 1–9. <https://revistas.uclave.org/index.php/asa/article/view/3278/2028>
- Pantoja Aguilar, M. P. (2017). Differences and similarities between perception and self-perception of university administrators and their leader. *Revista Científica Pensamiento y Gestión*, 1(43), 187–214. <https://doi.org/10.14482/pege.43.10595>
- Pazmiño Carrera, P. E. (2021). *Estilos de liderazgo de la dirección y su incidencia en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Agencia de Promoción Económica ConQuito, durante el primer semestre del 2019* [Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8190/1/T3575-MDTH-Pazmiño-Estilos.pdf>
- Rios Ramirez, R. R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción* (Editorial Servicios Académicos Intercontinentales S.L. (ed.); Primera).
- Prieto Herrera, J. E., & Therán Barrios, I. (2018). *Administración: Teorías, autores, fases y reflexiones* (Editorial de la U (ed.); Primera ed).
- Salazar Zapater, M. R. (2019). *Estilos de liderazgo gerencial y clima organizacional en Essac Perú: Propuesta de valor* [Universidad Ricardo Palma]. http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2760/M_ADM_T030_0720662_8_M_SALAZAR_ZAPATER_MARIO_RAFAEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sarmiento Reyes, Y. R., & Delgado Fernández, M. (2020). Measurement of business competitiveness for territorial development. *Revista Cooperativismo y Desarrollo*, 8(3), 409–424. [http://codes.upr.edu.cu/index.php/codes/article/view/337%0Ahttp://files/236/Reyes y Fernández - 2020 - Medición de la competitividad empresarial para el .pdf](http://codes.upr.edu.cu/index.php/codes/article/view/337%0Ahttp://files/236/Reyes%20y%20Fern%C3%A1ndez%20-%202020%20-%20Medici%C3%B3n%20de%20la%20competitividad%20empresarial%20para%20el%20.pdf)
- Torres Merlo, O. X., Uvidia Ramírez, K. M., & Carapas Revelo, A. E. (2021). Analysis of development and organizational culture in family microenterprises in Bolívar

canton. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8(3), 1–21. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i3.2669>

Tristá Arbesú, G., Acevedo Suárez, J. A., & Gómez Acosta, M. I. (2020). The Cuban state-owned industrial company and the updating of the Cuban Economic Model. *Revista Ingeniería Industrial*, 41(3), 1–15. <https://login.ezproxy.javeriana.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=146578473&lang=es&site=ehost-live>

Villarreal Coindreau, M. J., & Llanos Reynoso, L. F. M. (2019). Trust, self-efficacy, and leadership perception. *Revista Dimensión Empresarial*, 17(3). <https://doi.org/10.15665/dem.v17i3.1641>

ANEXOS

Anexo 1

FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

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

Título de la investigación: Estilos gerenciales y gestión de la empresa D´ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022

Investigador principal: Alamo Miranda, Yaritza Mileny
Asesor: Mgtr. Gómez Zúñiga, Cecilia Paula Luisa

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: Estilos gerenciales y gestión de la empresa D´ Los Alamos Constructor Y Servicios Generales S.A.C., cuyo propósito es Evaluar la relación de los estilos gerenciales con la gestión de la empresa D´ Los Alamo Constructor Y Servicios Generales S.A.C. . Esta investigación es desarrollada por **estudiantes** de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad (y de ser el caso agregar el permiso de la institución D´ Los Alamos Constructor Y Servicios Generales S.A.C.

Procedimiento

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

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente 60 minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

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

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de no maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Asesor Mgtr. Gómez Zúñiga, Cecilia Paula Luisa al correo electrónico pgomez@ucvvirtual.edu.pe o con el Comité de Ética de Investigación.

Consentimiento

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

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

Anexo 2.

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

DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 002-2022-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20600274083
D' Los Alamos Constructor Y Servicios Generales S.A.C.	
Nombre del Titular o Representante legal: Humberto Alamo Yovera.	
Nombres y Apellidos Humberto Alamo Yovera	DNI: 02769430

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
Estilos gerenciales y gestión de la empresa D' Los Alamos Constructor Y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Nombres y Apellidos Yaritzia Mileny Alamo Miranda	DNI: 70040599

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

Lugar y Fecha: Mallaritos 23 de Noviembre del 2022

Firma y sello:



(Titular o Representante legal de la Institución)

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

Anexo 3.

FICHA DE EVALUACIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

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

Título del proyecto de Investigación: Estilos gerenciales y gestión de la empresa D´ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022

Autor/es: Alamo Miranda, Yaritza Mileny

Especialidad del autor principal del proyecto: Licenciado

Coautores del proyecto: Alamo Miranda, Yaritza Mileny

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

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

Dr. Víctor Hugo Fernández
Bedoya
Presidente

Dr. Jorge Alberto Vargas Merino
Vicepresidente

Dr. Miguel Bardales
Cárdenas

Mgr. Diana Lucila Huamani
Cajaleon

Vocal 1

Vocal 2

Anexo 4.

DICTAMEN DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

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

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela Profesional de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "D´ Los Alamos Constructor Y Servicios Generales S.A.C, presentado por los autores Alamo Miranda, Yaritza Mileny, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable¹ (X) observado () desfavorable ().

....., de de 2022

Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Escuela Profesional de Administración

C/c

- Sra. Alamo Miranda, Yaritza Mileny, investigador principal.

¹ El dictamen favorable tendrá validez en función a la vigencia del proyecto.

ANEXO 5. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable de Estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
V₁. Estilos gerenciales	Martínez (2020) indica que es el conjunto de comportamiento, capacidades y experiencia que posee el gerente o líder de una empresa que está relacionado con el estilo autoritario, benevolente, participativo y consultivos, la cual dependerá del direccionamiento empresarial mediante la toma decisiones, comunicación, interacción y compensación laboral	Para medir los estilos gerenciales, se evaluó los estilos tanto autoritario, benevolente, consultivo y participativo mediante la aplicación de una encuesta a los colaboradores de las áreas operativas y administrativas, así como una entrevista al gerente de la empresa D' Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C.	Estilo autoritario	<ul style="list-style-type: none"> - Decisiones autónomas - Comunicación precaria - Desconfianza laboral - Sanciones y medidas disciplinarias 	Ordinal
			Estilo benevolente	<ul style="list-style-type: none"> - Delega medidas rutinarias - Relación condescendiente - Castigos y arbitrariedad laboral - Bajas recompensas laborales 	
			Estilo consultivo	<ul style="list-style-type: none"> - Participación laboral - Interacción moderada - Trabajo conjunto - Reconocimientos salariales 	
			Estilo participativo	<ul style="list-style-type: none"> - Consenso laboral - Escucha activa - Confianza mutua - Valoración laboral 	
V₂. Gestión de empresas	Beltrán y López (2018) menciona que es un conjunto de procesos administrativos que permite la adecuada organización, planificación, direccionamiento y control de los recursos financieros, económicos, tangibles y humanos para el cumplimiento de las metas y objetivos establecidos en un periodo determinado	Para medir la gestión de empresas, se evaluó la organización, planificación, dirección y control empresarial mediante la aplicación de una encuesta a los colaboradores de las áreas operativas y administrativas, así como una entrevista al gerente de la empresa D' Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C.	Planificación empresarial	<ul style="list-style-type: none"> - Visión y misión - Meta y objetivo - Fijación de estrategia 	Ordinal
			Organización empresarial	<ul style="list-style-type: none"> - Jerarquía laboral - Reclutamiento laboral - Manual y reglamento laboral 	
			Dirección empresarial	<ul style="list-style-type: none"> - Delegación laboral - Cooperación laboral - Supervisión laboral 	
			Control empresarial	<ul style="list-style-type: none"> - Normas de control - Evaluación laboral - Corrección laboral 	

Elaborado por la autora.

ANEXO 6. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	Problema de investigación	Hipótesis de investigación	Objetivo de investigación	MÉTODO
	Problema General	Hipótesis General	Objetivo General	
Estilos gerenciales y gestión de la empresa D' Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022	<input type="checkbox"/> ¿De qué manera los estilos gerenciales se relacionan con la gestión de la empresa D' Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022?	<input type="checkbox"/> Existe una relación significativa entre los estilos gerenciales y la gestión de la empresa D' Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022.	<input type="checkbox"/> Evaluar la relación de los estilos gerenciales con la gestión de la empresa D' Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022	<p>Tipo y diseño de investigación Aplicada, cuantitativa, No experimental, transversal y correlacional</p> <p>Población y muestra</p> <p>Técnicas e instrumentos Encuesta y cuestionario Entrevista y guía de entrevista</p> <p>Análisis de datos Se efectuará un análisis de profundidad correlacional del estilo gerencial y gestión empresarial para su representación mediante tablas estadística.</p>
	Problema específicos	Hipótesis específicos	Objetivos específicos	
	<p>a) ¿Cómo el estilo autoritario del gerente se relacionan con la gestión de la empresa D' Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022?.</p> <p>b) ¿Cómo el estilo benevolente del gerente se relacionan con la gestión de la empresa D' Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022?.</p> <p>c) ¿Cómo el estilo consultivo del gerente se relacionan con la gestión de la empresa D' Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022?.</p> <p>d) ¿Cómo el estilo participativo del gerente se relacionan con la gestión de la empresa D' Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022?.</p>	<p>a) El estilo autoritario del gerente se relaciona significativamente con la gestión de la empresa D' Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022</p> <p>b) El estilo benevolente del gerente se relaciona significativamente con la gestión de la empresa D' Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022.</p> <p>c) El estilo consultivo del gerente se relaciona significativamente con la gestión de la empresa D' Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022.</p> <p>d) El estilo participativo del gerente se relaciona significativamente con la gestión de la empresa D' Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022.</p>	<p>a) Indicar la relación del estilo autoritario del gerente con la gestión de la empresa D' Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022.</p> <p>b) Especificar la relación del estilo benevolente del gerente con la gestión de la empresa D' Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022.</p> <p>c) Establecer la relación del estilo consultivo del gerente con la gestión de la empresa D' Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022.</p> <p>d) Indicar la relación del estilo participativo del gerente con la gestión de la empresa D' Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022.</p>	

Elaborado por la autora.

ANEXO 7. MATRIZ DE INSTRUMENTOS

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES		INSTRUMENTO A: CUESTIONARIO A1	
				N° DE ÍTEMS	ÍTEMS
V1. Estilos gerenciales	X1. Estilo autoritario	X1.1	- Decisiones autónomas	01	1. El gerente es autónoma en la toma de decisiones laborales.
		X1.2	- Comunicación precaria	02	2. El gerente atiende al personal obrero y jefes del área operativa y administrativa.
					3. Existe una comunicación eficaz con el gerente ante una situación de incertidumbre.
		X1.3	- Desconfianza laboral	02	4. El gerente emite un trato apropiado a todo el personal. 5. Confía de las acciones laborales que indica el gerente.
	X1.4	- Sanciones y medidas disciplinarias	01	6. El gerente ejecuta sanciones rigurosas ante el incumplimiento de las labores.	
	X2. Estilo benevolente	X2.1	- Delega medidas rutinarias	01	7. El gerente permite que el personal tome decisiones ante un problema sencillo
		X2.2	- Relación condescendiente	02	8. El gerente es tolerante ante algún conflicto laboral en el área operativa y administrativa
					9. El gerente es condescendiente con los avances de los proyectos constructivos.
		X2.3	- Castigos y arbitrariedad laboral	02	10. El gerente ejecuta en ocasiones castigos ante el incumplimiento de las funciones establecidas.
					11. El gerente mantiene una postura de arbitrariedad ante las sanciones laborales.
	X2.4	- Bajas recompensas laborales	01	12. El gerente ha programado mínimamente la entrega de algunos incentivos laborales.	
	X3. Estilo consultivo	X3.1	- Participación laboral	01	13. El gerente consulta previamente a los jefes del área para tomar alguna medida laboral.
		X3.2	- Interacción moderada	02	14. La participación que promueve a veces el gerente tienen un impacto en su desempeño.
					15. El gerente algunas veces informa al personal sobre los objetivos y metas alcanzar.
	X3.3	- Trabajo conjunto	02	16. El gerente promueve la cooperación y trabajo mutuo.	

					17. Esta regularmente conforme con el trabajo en equipo por parte del gerente.
		X3.4	- Reconocimientos salariales	01	18. El gerente ofrece usualmente incentivos salariales que motiva al personal.
	X4. Estilo participativo	X4.1	- Consenso laboral	01	19. El gerente realiza un conceso con el personal para establecer nuevas acciones laborales.
		X4.2	- Escucha activa	02	20. El gerente continuamente escucha sus sugerencias y reclamos laborales.
					21. El gerente mantiene una interacción laboral que le permite recibir y transmitir ideas.
		X4.3	- Confianza mutua	02	22. Confía totalmente en las ordenes que le delega el gerente.
					23. Su confianza al gerente se debe a resultados laborales obtenidos en cada proyecto
	X4.4	- Valoración laboral	01	24. El gerente valora al personal y ofrece beneficios formarles e informales durante el cierre de cada proyecto.	

Elaborado por la autora.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES		INSTRUMENTO A: CUESTIONARIO A2	
				N° DE ÍTEMS	ÍTEMS
V ₂ . Gestión de empresas	Y1. Planificación empresarial	Y1.1	- Visión y misión	02	1. Se dispone de una visión y misión actualizada en la empresa.
					2. Se difunde el conocimiento de la visión y misión en las diferentes áreas.
		Y1.2	- Meta y objetivo	02	3. Tiene un conocimiento sobre las meta y objetivo de la empresa.
					4. Las metas y objetivos establecidos, han permitido cumplir con sus actividades.
	Y1.3	- Fijación de estrategia	01	5. Las estrategias establecidas han logrado fortalecer la operatividad laboral.	
	Y2. Organización empresarial	Y2.1	- Jerarquía laboral	02	6. Se cumple con la estructura organizacional establecida en la empresa.
					7. Se cumple con el poder de mando respecto a la jerarquía laboral.
		Y2.2	- Reclutamiento laboral	01	8. Es correcto y transparente el proceso de reclutamiento laboral.
					9. Se dispone de un adecuado MOF y RIT.
	Y2.3	- Manual y reglamento laboral	02	10. Los documentos administrativos han permitido el ordenamiento laboral.	
	Y3. Comunicación laboral	Y3.1	- Delegación laboral	02	11. Se han delegado efectivamente las funciones y actividades que debe realizar.
					12. Está de acuerdo con el tipo de delegación por parte del jefe y/o gerente.
		Y3.2	- Cooperación laboral	02	13. Existe una trabajo conjunto y coordinado entre el personal.
					14. El trabajo cooperativo se debe a la adecuada armonía laboral.
	Y3.3	- Supervisión laboral	02	15. Se supervisa las actividades que desarrolla en cada proyecto constructivo.	
Y4. Control empresarial	Y4.1	- Normas de control	01	16. Existen normas de control durante y posterior a la realización de un proyecto.	
	Y4.2	- Evaluación laboral	02	17. Se evalúa al personal sobre las actividades laborales ejecutadas.	
				18. La evaluación laboral se efectúa de manera periódica.	
				19. Se han tomado acciones correctivas para mejorar la situación operativa.	
Y4.3	- Corrección laboral	02	20. Se han utilizado las herramientas y técnicas para mejorar el desempeño laboral.		

Elaborado por la autora.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES		INSTRUMENTO B: GUÍA DE ENTREVISTA	
				Nº DE ÍTEMS	ÍTEMS
V ₁ . Estilos gerenciales	X1. Estilo autoritario	X1.1	- Decisiones autónomas	05	1. ¿Cómo es el proceso de toma de decisión que realiza en la empresa? 2. ¿Qué tipo de comunicación ha establecido con su personal de la empresa? 3. ¿De qué manera ha fortalecido su confianza en cada proyecto constructivo? 4. ¿Cuáles son las sanciones y medidas disciplinarias que ha establecido en la empresa? 5. ¿De qué manera se valora y reconoce el esfuerzo del personal de la empresa?
		X1.2	- Comunicación precaria		
		X1.3	- Desconfianza laboral		
		X1.4	- Sanciones y medidas disciplinarias		
	X2. Estilo benevolente	X2.1	- Delega medidas rutinarias		
		X2.2	- Relación condescendiente		
		X2.3	- Castigos y arbitrariedad laboral		
		X2.4	- Bajas recompensas laborales		
	X3. Estilo consultivo	X3.1	- Participación laboral		
		X3.2	- Interacción moderada		
		X3.3	- Cooperación laboral		
		X3.4	- Reconocimientos salariales		
	X4. Estilo participativo	X4.1	- Consenso laboral		
		X4.2	- Escucha activa		
		X4.3	- Confianza mutua		
		X4.4	- Valoración laboral		
V ₂ . Gestión de empresas	Y1. Planificación empresarial	Y1.1	- Visión y misión	02	6. ¿Cómo se promueve la visión, misión, metas y objetivos de la empresa? 7. ¿Qué estrategias se han establecido para mejora la situación de la empresa?
		Y1.2	- Meta y objetivo		
		Y1.3	- Fijación de estrategias		
	Y2. Organización empresarial	Y2.1	- Jerarquía laboral	02	8. ¿Conoce el proceso de jerarquía y reclutamiento laboral de la empresa? 9. ¿Se dispone y practica el manual y reglamento laboral de la empresa?
		Y2.2	- Reclutamiento laboral		
		Y2.3	- Manual y reglamento laboral		

Y3. Comunicación laboral	Y3.1	- Delegación laboral	01	10. ¿Cómo es el proceso de delegación, cooperación y supervisión de la empresa?
	Y3.2	- Cooperación laboral		
	Y3.3	- Supervisión laboral		
Y4. Control empresarial	Y4.1	- Normas de control	01	11. ¿Cómo es el control laboral que se realizan en la empresa?
	Y4.2	- Evaluación laboral		
	Y4.3	- Corrección laboral		

Elaborado por la autora.

ANEXO 8. CUESTIONARIO A LOS COLABORADORES



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
 ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

N° _____

Estimado colaborador, el siguiente cuestionario tiene como propósito poder recabar información necesaria que permita fortalecer y contribuir al desarrollo del estudio titulado: *“Estilos gerenciales y gestión de la empresa D’ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022”*. Siendo necesario su colaboración durante la selección de cada alternativa, agradeciendo su participación y esperando la sinceridad de cada una de las respuestas obtenidas.

INSTRUCCIÓN:

En el cuestionario se encuentra disponible cinco posibles alternativas, cuyo valor o peso dependerá de su selección, para la cual deberá correctamente marcar con una (X) la alternativa considerada teniendo en cuenta la escala. A continuación, se presentan las diferentes ítems e interrogantes:

Escala de medición				
(5) Totalmente de acuerdo	(4) De acuerdo	(3) Indeciso	(2) En desacuerdo	(1) Totalmente en desacuerdo

Consentimiento informado:

De manera libre y voluntaria, expreso mi aceptación para responder al presente cuestionario:

Si () No ()

Dimensiones	Interrogantes	Escala de evaluación				
		(5) TD	(4) DA	(3) IN	(2) ED	(1) TE
Estilo autoritario	1. El gerente es autónoma en la toma de decisiones laborales.					
	2. El gerente atiende al personal obrero y jefes del área operativa y administrativa.					
	3. Existe una comunicación eficaz con el gerente ante una situación de incertidumbre.					
	4. El gerente emite un trato apropiado a todo el personal.					
	5. Confía de las acciones laborales que indica el gerente.					
	6. El gerente establece sanciones rigurosas ante el incumplimiento de las labores.					
Estilo benevolente	7. El gerente permite que el personal tome decisiones ante un problema sencillo.					
	8. El gerente es tolerante ante algún conflicto laboral en el área operativa y administrativa					
	9. El gerente es condescendiente con los avances de los proyectos constructivos.					
	10. El gerente ejecuta en ocasiones castigos ante el incumplimiento de las funciones establecidas.					

	11. El gerente mantiene una postura de arbitrariedad ante las sanciones laborales.					
	12. El gerente ha programado mínimamente la entrega de algunos incentivos laborales.					
Estilo consultivo	13. El gerente consulta previamente a los jefes del área para tomar alguna medida laboral.					
	14. La participación que promueve a veces el gerente tienen un impacto en su desempeño.					
	15. El gerente algunas veces informa al personal sobre los objetivos y metas alcanzar.					
	16. El gerente promueve la cooperación y trabajo mutuo.					
	17. Esta regularmente conforme con el trabajo en equipo por parte del gerente.					
	18. El gerente ofrece usualmente incentivos salariales que motiva al personal.					
Estilo participativo	19. El gerente realiza un conceso con el personal para establecer nuevas acciones laborales.					
	20. El gerente continuamente escucha sus sugerencias y reclamos laborales.					
	21. El gerente mantiene una interacción laboral que le permite recibir y transmitir ideas.					
	22. Confía totalmente en las ordenes que le delega el gerente.					
	23. Su confianza al gerente se debe a resultados laborales obtenidos en cada proyecto					
	24. El gerente valora al personal y ofrece beneficios formarles e informales durante el cierre de cada proyecto.					



Estimado colaborador, el siguiente cuestionario tiene como propósito poder recabar información necesaria que permita fortalecer y contribuir al desarrollo del estudio titulado: *“Estilos gerenciales y gestión de la empresa D´ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022”*. Siendo necesario su colaboración durante la selección de cada alternativa, agradeciendo su participación y esperando la sinceridad de cada una de las respuestas obtenidas.

INSTRUCCIÓN:

En el cuestionario se encuentra disponible cinco posibles alternativas, cuyo valor o peso dependerá de su selección, para la cual deberá correctamente marcar con una (X) la alternativa considerada teniendo en cuenta la escala. A continuación, se presentan las diferentes ítems e interrogantes:

Escala de medición				
(5) Totalmente de acuerdo	(4) De acuerdo	(3) Indeciso	(2) En desacuerdo	(1) Totalmente en desacuerdo

Consentimiento informado:

De manera libre y voluntaria, expreso mi aceptación para responder al presente cuestionario:

Si () No ()

Dimensiones	Interrogantes	Escala de evaluación				
		(5) TD	(4) DA	(3) IN	(2) ED	(1) TE
Planificación empresarial	1. Se dispone de una visión y misión actualizada en la empresa.					
	2. Se difunde el conocimiento de la visión y misión en las diferentes áreas.					
	3. Tiene un conocimiento sobre las meta y objetivo de la empresa.					
	4. Las metas y objetivos establecidos, han permitido cumplir con sus actividades.					
	5. Las estrategias establecidas han logrado fortalecer la operatividad laboral.					
Organización empresarial	6. Se cumple con la estructura organizacional establecida en la empresa.					
	7. Se cumple con el poder de mando respecto a la jerarquía laboral.					
	8. Es correcto y transparente el proceso de reclutamiento laboral.					
	9. Se dispone de un adecuado MOF y RIT.					
	10. Los documentos administrativos han permitido el ordenamiento laboral.					
Dirección empresarial	11. Se han delegado efectivamente las funciones y actividades que debe realizar.					
	12. Está de acuerdo con el tipo de delegación por parte del jefe y/o gerente.					

	13. Existe un trabajo conjunto y coordinado entre el personal.					
	14. El trabajo cooperativo se debe a la adecuada armonía laboral.					
	15. Se supervisa las actividades que desarrolla en cada proyecto constructivo.					
Control empresarial	16. Existen normas de control durante y posterior a la realización de un proyecto.					
	17. Se evalúa al personal sobre las actividades laborales ejecutadas.					
	18. La evaluación laboral se efectúa de manera periódica.					
	19. Se han tomado acciones correctivas para mejorar la situación operativa.					
	20. Se han utilizado las herramientas y técnicas para mejorar el desempeño laboral.					

DATOS GENERALES

- a) Sexo: M () F ()
- b) Edad: 20 - 29 () 30 - 39 () 40 - 49 () 50 - 69 ()
- c) Grado de instrucción: Post grado () Superior Universitario () Técnico () Secundaria ()
- d) Nivel de ingresos: S/. 930.00 - S/. 1,800.00 () S/. 1,800.00 - S/. 3,500.00 () S/3,500.00 a más ()

ANEXO 9. GUÍA DE ENTREVISTA AL GERENTE DE LA EMPRESA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estimado gerente, reciba un cordial saludo y a la vez solicito su colaboración para el desarrollo de la guía de entrevista, de carácter confidencial basado principalmente en sustentar la recolección de los datos respecto al estudio titulado: *“Estilos gerenciales y gestión de la empresa D’ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022”*, siendo de vital consideración su apoyo y valoración respecto a las alternativas seleccionadas.

Consentimiento informado:

De manera libre y voluntaria, expreso mi aceptación para responder a la presente entrevista:

Si (X) No ()

ASPECTO GENERAL

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Entrevistador (a): Alamo Miranda, Yaritza Mileny | <input type="checkbox"/> Fecha: 1 Hora. |
| <input type="checkbox"/> Entrevistado (a): Grte. Ricardo, Quiliche Sánchez | <input type="checkbox"/> Tiempo: 14/10/2022 |

FICHA DE ENTREVISTA

V₁: Estilos gerenciales

1. ¿Cómo es el proceso de toma de decisión que realiza en la empresa?
El proceso decisorio relacionado con el ámbito financiero y de inversión se realiza previamente en coordinación con los socios, posteriormente las decisiones operativas se efectúan de manera autónoma en consideración a los reportes obtenidos de los avances y programaciones de los proyectos constructivos.
2. ¿Qué tipo de comunicación ha establecido con su personal de la empresa?
En cuanto a la comunicación, está relativamente se trata de mantener una relación más fiable con el personal operativo y administrativo, sin embargo, se mantiene los lineamientos en cuanto a los jefes y supervisores de área que son los responsables de hacer cumplir las funciones y responsabilidades del recurso laboral a cargo.
3. ¿De qué manera ha fortalecido su confianza en cada proyecto constructivo?
En cada proyecto constructivo son los jefes y/o supervisores principalmente de las áreas operativas quienes se encargan de afianzar la seguridad en cada proceso y/o actividad durante cada jornada de trabajo.
4. ¿Cuáles son las sanciones y medidas disciplinarias que ha establecido en la empresa?
Entre las sanciones y medidas disciplinarias, se encuentran las amonestaciones verbales y escritas, así como la suspensión temporal sin goce de haber que ha contribuido notablemente

a poder alinear y corregir algunas irregularidades durante cada proyecto constructivo, puesto que es usual la rotación del personal operativo.

5. ¿De qué manera se valora y reconoce el esfuerzo del personal de la empresa?
Debido a la recuperación y reinicio de las actividades constructivas por parte de la empresa, no se está efectuando ningún tipo de reconocimiento formal o incentivo económico, pero se le está brindando un ambiente de confort y orientación en función al desarrollo práctico de sus habilidades para que efectúa un mayor funcionamiento de las actividades encomendadas.

V₂: Gestión de empresas

6. ¿Cómo se promueve la visión, misión, metas y objetivos de la empresa?
Se cuenta con los elementos de la planificación como visión, misión, metas y objetivos, pero estas se encuentran desactualizadas, lo cual no se ha promovido de manera efectiva a todos los colaboradores, más sin embargo se está tomando en cuenta esta situación para poder lograr un mejor direccionamiento del recurso laboral.
7. ¿Qué estrategias se han establecido para mejorar la situación de la empresa?
Se han tomado una serie de estrategias asociadas tanto en la innovación de los procesos constructivos, así como el aprovechamiento del mercado de proyectos constructivos privados, sin embargo, también se están tomando acciones necesarias para mejorar el desarrollo laboral.
8. ¿Conoce el proceso de jerarquía y reclutamiento laboral de la empresa?
El proceso de reclutamiento usualmente está orientado en el anuncio del personal requerido con la experiencia y conocimiento necesaria en cada área, posteriormente es evaluado a través de una pequeña entrevista y asignado como corresponde, previa orientación sobre sus funciones que deberá realizar durante cada jornada laboral.
9. ¿Se dispone y práctica el manual y reglamento laboral de la empresa?
Dentro de las actividades laborales, se ha dispuesto de la práctica de los manuales y reglamentos laborales, sin embargo, no se está cumpliendo de manera efectiva, debido al incremento sustancial de las actividades operativas en cuanto a los proyectos constructivos.
10. ¿Cómo es el proceso de delegación, cooperación y supervisión de la empresa?
En cuanto a la delegación del recurso principalmente operativo se ha otorgado responsabilidades y mandó a los encargados de cada área de la empresa, así mismo se trata de mantener una correcta cooperación entre todos para poder cumplir con cada uno de los proyectos constructivos, resaltando la supervisión los materiales, maquinarias y equipos para lograr el adecuado direccionamiento de la empresa.
11. ¿Cómo es el control laboral que se realiza en la empresa?
En cuanto al control de las actividades laborales, se está manejando en el área operativa mediante sistemas de ingeniería que han permitido cuantificar cada avance y estimación de los mismas para poder garantizar el desarrollo constructivo, mientras que en la evaluación laboral no se está efectuando de manera correcta durante cada jornada de trabajo, pero en ocasiones se han tomado acciones correctivas en cuanto algunas dificultades laborales.

Muchas gracias por su participación...

ANEXO 10. ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	--	-----------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

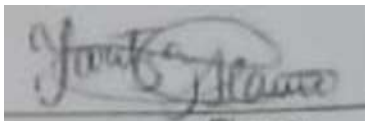
1.1. ESTUDIANTE	:	Alamo Miranda, Yaritza Mileny
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Estilos gerenciales y gestión de la empresa D' Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	KR-20 Kuder Richardson ()
		Alfa de Cronbach (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	03/10/2022
1.7. MUESTRA	:	20 colaboradores

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO	:	0,984
-----------------------------------	---	--------------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Ítems iniciales, mejorados, eliminados, etc.*)

El instrumento del cuestionario que permitió medir la variable de **ESTILOS GERENCIALES** alcanzó un coeficiente de confianza **MUY ALTA**, representado por el 98.4%, concluyendo que el instrumento es aplicable, para la recolección de datos bajo los fines académicos y científicos.



Alamo Miranda, Yaritza Mileny



M^g. ZURY M. SOCOLA JUÁREZ
LIC. EN ESTADÍSTICA
ODEBPE 1182

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	--	----------------------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

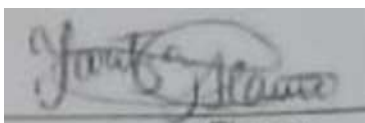
1.1. ESTUDIANTE	:	Alamo Miranda, Yaritza Mileny
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Estilos gerenciales y gestión de la empresa D´ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	KR-20 Kuder Richardson ()
	:	Alfa de Cronbach (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	03/10/2022
1.7. MUESTRA APLICADA	:	20 colaboradores

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0,964
------------------------------------	--------------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Ítems iniciales, mejorados, eliminados, etc.)

El instrumento del cuestionario que permitió medir la variable de **GESTIÓN EMPRESARIAL** alcanzó un coeficiente de confianza **MUY ALTA**, representado por el 96.4%, concluyendo que el instrumento es aplicable, para la recolección de datos bajo los fines académicos y científicos.



Alamo Miranda, Yaritza Mileny



M^g. ZURY M. SOCOLA JUÁREZ
LIC. EN ESTADÍSTICA
ODEPE 1102

ANEXO 11: Validez de los instrumentos



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Carlos Antonio Angulo Corcuera, con DNI N° 06437510 Magister en Administración de negocios MBA N° ANR: 18480, de profesión Licenciado en Administración, desempeñándome actualmente como docente en la universidad César Vallejo de Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa Geneziz EIRL, Piura 2022.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 14 días del mes de setiembre del Dos mil veintidós.


MBA. Carlos Antonio Angulo Corcuera
Magister en Administración de Negocios
Licenciado en Administración
CLAD. N° 18480

Mgtr. : Carlos Antonio Angulo Corcuera
DNI : 06437510
Especialidad : Gestión de organizaciones - Marketing
E-mail : anguloca@ucvvirtual.edu.pe

“Estilos gerenciales y gestión de la empresa D’ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			95		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		90			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		90			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		89			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																		88			

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Cecilia Paula Luisa Gómez Zúñiga con DNI N° 03490490, Mgtr. En Administración, N° ANR: A078552, de profesión Licenciada en Ciencias Administrativas, desempeñándome actualmente como docente en Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos: Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa Geneziz EIRL, Piura 2022.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los trece días del mes de octubre del dos mil Veintidós.



Mgtr. Cecilia Gómez Zúñiga
C.I.A.U. 15779

Mgtr: Cecilia Gómez Zúñiga

DNI: 03490490

Especialidad: Administración

E-mail: cgomezz@ucv.edu.pe

“El Estrés y la Resiliencia laboral, por parte de los trabajadores de la empresa Geneziz EIRL, Piura 2022.”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				100	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				100	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				100	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				100	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				100	

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Groover Valenty Villanueva Butrón con DNI N° 02842722 Magister en Ciencias Económicas con mención en Economía de Empresas (A343034), Doctor en Administración (048970), de profesión Ingeniero Industrial (A202677) con especialidad en Investigación de Operaciones desempeñándome actualmente como DTC en la E.P. de Administración – UCV Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

Cuestionario.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario dirigido a los colaboradores de D'Alamos Constructor y Servicios Generales	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los veinte y un día del mes de noviembre del dos mil veintidos.



Dr. : Groover Valenty Villanueva Butrón
 DNI : 02842722
 Especialidad : Ingeniero Industrial
 E-mail : gvillanuevabu@ucvvirtual.edu.pe

“Estilos gerenciales y gestión de la empresa D’ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			95		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		90			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		90			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		89			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																		88			



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GOMEZ ZUÑIGA CECILIA PAULA LUISA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Estilos gerenciales y gestión de la empresa D´ Los Alamos Constructor y Servicios Generales S.A.C., Sullana, 2022", cuyo autor es ALAMO MIRANDA YARITZA MILENY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 29 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GOMEZ ZUÑIGA CECILIA PAULA LUISA DNI: 03490490 ORCID: 0000-0001-7986-7608	Firmado electrónicamente por: PGOMEZZU el 14- 12-2022 17:34:36

Código documento Trilce: TRI - 0461045