



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Liderazgo directivo y gestión administrativa de la empresa la Positiva Seguros,  
Chimbote – 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Administración de Negocios - MBA**

**AUTOR:**

Br: PAJUELO FLORES, Kevin Aldair (ORCID: 0000-0001-8349-6766)

**ASESOR:**

Ms. CASUSOL MORALES, David Omar Fernando (ORCID: 0000-0002-7580-6573)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelos y Herramientas Gerenciales

**CHIMBOTE – PERÚ**

**2019**

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo a mis familiares por guiar mis pasos y protegerme en el duro camino de la vida, por brindarme su apoyo incondicional en los duros momentos y que siempre me encaminaron en formar buenos valores, ser responsable en cada aspecto de la vida para seguir adelante. A mis amigos por sus buenos deseos que me motivan a superarme día a día.

Kevin.

## **Agradecimiento**

Quiero expresar mi gratitud a Dios, pues con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por estar siempre conmigo.

Mi profundo agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo por acogerme y formarme como un profesional integro.

A nuestro profesor y amigo David Casusol, por su paciencia de quien he aprendido con gran empeño.

El autor.

Página del Jurado



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS**

El/La Magister o Maestro/a **PAJUELO FLORES, KEVIN ALDAIR**, para obtener el Grado Académico de Maestro/a en Administración de Negocios - MBA, ha sustentado la tesis titulada:

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA LA POSITIVA SEGUROS, CHIMBOTE – 2019.**

El Jurado evaluador emitió el dictamen de: Aprobado por unanimidad

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes: .....

.....

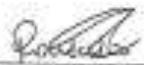
.....

.....

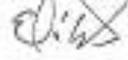
Chimbote, 07 de agosto del 2019

Hora: 8:20 pm

Apellidos, Nombres y firma de Presidente de Jurado

  
\_\_\_\_\_  
Dra. Rosa María Salas Sánchez

Apellidos, Nombres y firma de Secretario/a de Jurado

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Edwin López Robles

Apellidos, Nombres y firma de Vocal de Jurado

  
\_\_\_\_\_  
Mts. David Omar Fernando Casusol Morales

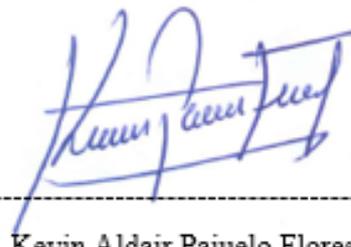
## Declaratoria de Autenticidad

Yo, Kevin Aldair Pajuelo Flores, estudiante de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Chimbote, declaro que el trabajo académico titulado “Liderazgo directivo y gestión administrativa de la empresa La Positiva Seguros, Chimbote – 2019” presentado en 88 folios, para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de Negocios - MBA, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.



Chimbote, Agosto 2019

---

Kevin Aldair Pajuelo Flores

DNI N° 46706736

## Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODO	
2.1.Tipo y diseño de investigación	19
2.2.Operacionalización de las variables	20
2.3.Población, muestra y muestreo	21
2.4.Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	21
2.5.Procedimientos	23
2.6.Método de análisis de datos	23
2.7.Aspectos éticos	23
III. RESULTADOS	25
IV. DISCUSIÓN	31
V. CONCLUSIONES	34
VI. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	
Anexo 1: Matriz de consistencia	43
Anexo 2: Instrumentos - Ficha técnica	45
Anexo 3: Validez y confiabilidad	53
Anexo 4: Base de datos	65
Anexo 5: Autorización de la institución donde se aplicó la investigación	67
Anexo 6: Artículo científico	68

## Índice de tablas

		<b>Pág.</b>
Tabla 1	Relación entre el liderazgo directivo percibido por los trabajadores de la Positiva Seguros y la gestión administrativa, Chimbote - 2019	25
Tabla 2	Coeficiente de correlación entre Liderazgo directivo y Gestión administrativa	25
Tabla 3	Nivel de liderazgo directivo percibido por los trabajadores de la Positiva Seguros, Chimbote - 2019	26
Tabla 4	Nivel por dimensión del Liderazgo directivo percibido por los trabajadores de la Positiva Seguros, Chimbote - 2019	27
Tabla 5	Nivel de Gestión administrativa percibido por los trabajadores de la Positiva Seguros, Chimbote - 2019	27
Tabla 6	Nivel por dimensión de la Gestión administrativa percibida por los trabajadores de la Positiva Seguros, Chimbote - 2019	28
Tabla 7	Relación de Liderazgo directivo con la dimensión “Planeación” percibido por los trabajadores de la Positiva Seguros, Chimbote - 2019	28
Tabla 8	Relación de Liderazgo directivo con la dimensión “Organización” percibido por los trabajadores de la Positiva Seguros, Chimbote - 2019	29
Tabla 9	Relación de Liderazgo directivo con la dimensión “Dirección” percibido por los trabajadores de la Positiva Seguros, Chimbote - 2019	29
Tabla 10	Relación de Liderazgo directivo con la dimensión “Control” percibido por los trabajadores de la Positiva Seguros, Chimbote - 2019	30

## RESUMEN

El presente estudio se planteó como problema investigar ¿Cuál es el tipo de relación que existe entre el liderazgo directivo percibido por los trabajadores de la Positiva Seguros y la gestión administrativa de la empresa La Positiva Seguros, Chimbote-2019? con el objeto de determinar el tipo de relación entre el liderazgo directivo percibido por los trabajadores de de la empresa Positiva Seguros y la gestión administrativa, Chimbote – 2019. Se empleó un estudio de nivel correlacional y un diseño no experimental y transversal y una muestra censal de 47 colaboradores a quienes se les aplicó dos cuestionarios para medir las variables de estudio.

Los resultados permitieron comprobar que el liderazgo directivo presenta un nivel regular en un 66%, mientras que la gestión administrativa presenta, también, en un 55,4% un nivel regular. Finalmente, mediante la prueba de Spearman ( $\rho=0.710$ ), con una significancia bilateral de  $0.000 < 0.05$  lo que significa una correlación positiva alta entre las variables de estudio. Además el valor tabular  $t_{cal} = 6.76 > t_{tab} = 1,68$ , lo cual concluye que  $t_{cal}$  se encuentra en la región  $H_1$ , es decir, existe relación significativa entre el liderazgo directivo percibido por los trabajadores y la gestión administrativa de la Positiva Seguros Chimbote – 2019.

**Palabras claves:** liderazgo directivo, gestión administrativa, planeación, organización, dirección y control.

## ABSTRACT

In the present investigation the problem to investigate was which one is the kind of the relation that exist between the direct leadership felt by the Positiva Seguros workers and the Positiva Seguros administrative management, Chimbote-2019? With the objective of determinate, the kind of relation between the direct leadership felt by the Positiva Seguros workers and the Positiva Seguros administrative management, Chimbote-2019. Was used a correlative level study and a no experimental design and transversal and a sample of 47 workers to whom was applied two different surveys to quantify the study variables.

The results allowed to prove that the directive leadership present a regular level in a 66%, while the administrative management present, as well, in a 55.4% a regular level. To conclude, through the Spearman test ( $\rho=0.710$ ), with a bilateral significance of  $0.000 < 0.05$  that means a high positive correlation between the study variables. In addition, the tabular value  $t_{cal} = 6.76 > t_{tab} = 1,68$  that includes that  $t_{cal}$  is in the Hi region, that means, exist significative relation between the directive leadership felt by the Positiva Seguros workers and the Positiva Seguros administrative management, Chimbote-2019.

**Keywords:** Directive leadership, administrative management, plannig, organization, direction and control.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En las organizaciones, a nivel mundial, la práctica del liderazgo es fundamental para el logro de la eficacia del trabajo en equipo que contribuya al éxito empresarial. Por ello, a nivel gerencial existe la necesidad de explorar y desarrollar nuevas estrategias o modalidades para liderar que puedan ser pertinentes y acordes a las necesidades laborales vigentes como el fomento del cambio y de la innovación, el respeto a la diversidad cultural de las personas, la complejidad del escenario laboral, los equipos virtuales, etc. La respuesta a estas demandas sociales y laborales ha dado lugar a nuevas modalidades para ejercer liderazgo como: el liderazgo directivo, liderazgo auténtico, transcultural, complejo, compartido y remoto (Gil, Alcover, Rico, y Sánchez-Manzanares, 2011).

Actualmente, el liderazgo directivo se ha convertido en una de las competencias gerenciales más trascendentes y estudiadas por las organizaciones públicas y privadas para la formación y desarrollo de sus gerentes. A nivel mundial, el liderazgo directivo representa para las organizaciones una estrategia de gestión como una competencia que deben poseer y desarrollar los directivos y/o gerentes para poder encaminar las diferentes actividades administrativas y financieras hacia el éxito de la organización. En este contexto, el liderazgo directivo constituye un modelo de gerencia funcional orientado hacia la consecución de la gestión administrativa de las organizaciones en los diferentes escenarios de carácter internacional y nacional.

Para las organizaciones se plantea una necesidad de desarrollar las tendencias y estilos de liderazgo directivo que puedan actuar con eficacia y eficiencia para generar impacto positivo en la gestión administrativa de las diferentes organizaciones. Por ello, la práctica de un liderazgo directivo determina que tanto los directivos, gerentes y funcionarios de las organizaciones como los colaboradores puedan de forma continua y progresiva aprender a desarrollarse y adaptarse al entorno complejo y cambiante en el que se desarrollan las organizaciones (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, 2017).

En los últimos años se ha demostrado un mayor interés sobre la Gestión administrativa y el liderazgo en las diferentes empresas a nivel mundial, por ello está

teniendo cada vez mayor relevancia, pues una adecuada práctica del liderazgo contribuye a conducir y evaluar mejor los diferentes procesos de la administración en las organizaciones, con un buen líder se planifican mejor las actividades de la organización, se organizan las actividades de forma horizontal fomentando la participación activa de los colaboradores, se motiva y dirige adecuadamente el talento humano y se controlan de manera óptima los recursos y los esfuerzos de los trabajadores para conseguir los resultados esperados

En toda empresa donde se ejecutan diferentes procesos administrativos se sabe que el recurso humano tiene una participación directa, y cumplen un papel importante aquellas personas que por su cargo tienen la obligación de dirigir los procesos, toma de decisiones o implementar al sistema organizativo un estilo propio. Para que esta eficiencia y eficacia se lleve a cabo es necesario, por un lado, el desarrollo de un liderazgo efectivo, y por otro, la convivencia en un adecuado clima organizacional, relacionando ambos componentes básicos en el proceso de la gestión administrativa.

En el ámbito nacional, un estudio presentado en la Revista “Gestión en el tercer milenio” realizado por Huamaní (2013) en su investigación desarrollada en Lima, donde se aprecia que existe un fuerte vínculo entre liderazgo y motivación en las empresas nacionales, sin duda alguna el liderazgo a grandes rasgos contribuye a lograr mejores resultados en la gestión administrativa, puesto que una empresa con trabajadores bien guiados y con un alto grado de motivación, es una empresa con un óptimo desempeño que traerá como resultados positivos respecto al rendimiento de los trabajadores, por ello el autor determinó que existe relación directa entre estas dos variables sugiriendo enfocarse en la optimización de los procesos administrativos y el liderazgo que logre tener una influencia positiva respecto al rendimiento de los trabajadores. (Huamaní, 2013, p. 78).

En la ciudad de Chimbote la empresa La positiva seguros cuya actividad principal es la venta de diferentes tipos de seguros como Seguros de Protección familiar, Seguro Vehiculares, SOAT, SCTR, rapiseguros que son los productos más comunes.

En cuanto a la problemática identificada en relación al liderazgo se evidencia en la práctica de un liderazgo autocrático donde se imparten órdenes y se imponen las cosas dejando de lado las iniciativas e inhibiendo la participación de los trabajadores, de ahí que

la práctica de este estilo de liderazgo genera un clima inadecuado y donde se ejerce un control riguroso y la desconfianza hacia las personas, donde prima la consecución de indicadores de desempeño basados principalmente en los objetivos de la empresa. A esto se suma que los jefes de área no brindan de forma oportuna órdenes e instrucciones precisas a los trabajadores, mantienen una comunicación poco fluida, en algunas veces de forma unidireccional y manifiestan poca capacidad para generar transformaciones o cambios en beneficio de los trabajadores y empresa en general. En relación a la Gestión administrativa se puede evidenciar un deficiente manejo en lo que se refiere a la comunicación interna, estrategias, organización y control, lo que trae como resultado el incumplimiento de objetivos, así como deficiencias en los procesos de planificación y organización de las actividades de la empresa.

Dentro de los trabajos de investigación, desde el ámbito internacional, se hallaron, en Colombia, Botero, (2017) en su artículo científico “El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia para la competitividad internacional empresarial” concluyó que una buena política internacional, que considere la cultura institucional y que este adecuadamente liderada por los directivos de la organización, puede desarrollar muchos beneficios; por ejemplo, facilitaría la visualización en la empresa de entidades nacionales gubernamentales o no gubernamentales que podrían apoyarla en su proceso de internacionalización, ayudaría a detectar programas existentes en el medio que facilitarían el establecimiento de conexiones en el exterior, permitiría visualizar nuevas oportunidades de negocio, al igual que el análisis de diversos procesos de operación que pueden transformar las posibilidades de expansión de la empresa. Además, se comprobó que entre las variables de estudio existe relación altamente significativa en empresas colombianas ( $\rho=0,793$ ) (p. 275).

En Chile, Leal, Albornoz y Rojas (2016) en su artículo científico “Liderazgo directivo y condiciones para la innovación en escuelas chilenas: el que nada hace, nada teme”, mediante un método cuantitativo, correlacional aplicado a 127 trabajadores considerados como muestra a quienes se les aplicó el Cuestionario multifactorial de liderazgo, adaptación al español del instrumento desarrollado por Bass y Avolio y un cuestionario para evaluar la presencia de condiciones para la innovación en la organización; concluyó que el tipo de liderazgo transformacional tiene la mayor presencia

y el liderazgo pasivo-evitador la presencia más baja, además se comprobó que el liderazgo transformacional como el liderazgo transaccional se correlacionan positiva y moderadamente con condiciones para la innovación y con cada una de sus dimensiones, mientras que el liderazgo pasivo-evitador correlaciona negativa y moderadamente con condiciones para la innovación y con tres de sus dimensiones (p. 198).

Estupiñan (2015) en “Evaluación de la Gestión administrativa de la distribuidora de agua FONTBELLA en el cantón Atacames”, con una metodología deductiva aplicada a una muestra de 100 clientes. Las técnicas utilizadas por el autor para la recolección de datos fueron la entrevista y entrevista documental, teniendo como instrumentos la ficha de observación y cuestionario respectivamente. Como conclusiones y según el diagnóstico el autor indica que la empresa presenta problemas administrativos especialmente originados por la ausencia de lineamientos, debilitando de esta manera los procesos administrativos que obstaculizan el adecuado uso y optimización de los recursos, por ello el autor en su trabajo de investigación propone estructurar con bases científicas y técnicas un modelo de Gestión administrativa que favorezca la eficiencia y uso de los recursos de la empresa.

En el Perú se consultaron los siguientes estudios:

Acevedo, Linares y Cachay (2016) realizaron un estudio exploratorio respecto a un Modelo general de liderazgo por roles en el contexto peruano para analizar el espíritu directivo en el Perú”, que se inició bajo el supuesto que la función de liderar en el Perú depende de la situación, perspectiva y situación problemática donde se ejerce el liderazgo. Como conclusiones del estudio se determinó que en el contexto peruano no se evidencia una preferencia hacia un modelo específico de liderazgo; sino más bien que este es aplicado de acuerdo a las circunstancias de las empresas, por ser ocupar los líderes una ocupación temporal en las empresas, de ahí que los roles que asuman se orienten a la gestión de ingenierías de procesos. La actividad de los líderes está centrada en la búsqueda de estrategias para identificar problemas en el ámbito industrial que esté al alcance de los ingenieros industriales y de aquellos profesionales que ejercen funciones directivas. Finalmente se evidenció que los líderes peruanos orientan sus actividades a mejorar los niveles de influencia en las organizaciones que direccionan a partir del empleo de metodologías para identificar y solucionar problemas (p. 57).

De otro lado Villalobos (2016) en “Liderazgo transformacional y gestión administrativa según el personal administrativo del Hospital Sergio Bernales - Lima, 2016”, estudio de diseño no experimental, descriptivo, correlacional, en una muestra de 120 trabajadores administrativos de este hospital, la técnica empleada para la recolección de datos referentes a la variable en estudio fue la encuesta y como instrumento al cuestionario. Concluyó que, mediante la aplicación de la prueba de Spearman que se encuentra en un nivel bajo ambas variables, así como el liderazgo transformacional se encuentra relacionado con la administración financiera del hospital estudiado.

Carvalho y Ravelo (2016) en su artículo científico Human and social management, analiza las percepciones relacionadas sobre políticas y la ejecución de labores de la Gestión en administración de enfoque cuantitativo donde se tuvo como muestra a 305 colaboradores de una agencia federal a los que se aplicaron un cuestionario con escalas validadas en Brasil. Los datos fueron analizados a través de modelos de ecuaciones estructurales, donde los resultados indican que los efectos del bienestar en el trabajo y las expectativas de la gestión administrativa fueron moderadas, por otro lado las percepciones sobre las políticas y prácticas en temas de manejo de personal las perspectivas fueron no del todo positivas respecto al bienestar en el trabajo y las expectativas del futuro organizacional. El presente artículo para fines de la empresa, se sugiere incrementar el bienestar laboral y anticiparse a las expectativas de la organización y, finalmente motivar a la estimulación del bienestar laboral.

En el contexto local, se consultó el estudio de Roca (2017) en “Relación entre liderazgo y Desempeño laboral en la Oficina de logística de la Red de Salud Pacifico Sur, Chimbote – 2017”, de tipo descriptivo correlacional, y mediante la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario para ambas variables; se concluyó que el liderazgo presenta un nivel regular; y, además se comprobó mediante la aplicación del coeficiente de Pearson que existe una fuerte y directa relación, entre las variables, entonces si mejora el nivel de liderazgo, incrementará el desempeño de los colaboradores de esta institución (p. 54).

Las bases teóricas- conceptuales de la investigación indican que se encuentran en la literatura diferentes definiciones de liderazgo, las cuales coinciden en la capacidad para ejercer influencia o poder frente a otros, la cual es aceptada, compartida o acatada por un grupo de personas (citado por Palomo, 2013, p. 22).

Villa (2013) define al liderazgo como la capacidad o competencia necesaria que deben desarrollar y poner en práctica los directivos y gerentes de las organizaciones para gestionar, motivar, incentivar, así como para evaluar el aporte y contribución de un grupo humano de trabajo con la finalidad de conseguir los resultados previstos por las organizaciones.

Esta forma de liderar, el gerente o directivo en la empresa fomenta la práctica de las relaciones interpersonales y la participación del personal que dirige para que actúen democráticamente para proponer alternativas de solución a la problemática de la empresa (Echaniz, 2001).

El liderazgo directivo cualquiera sea la forma que adopte, es el motor principal que orientan los esfuerzos organizados, social, políticos en el mundo empresarial. Los líderes guían a sus seguidores hacia un ambiente adecuado donde exista armonía. Los malos líderes arruinan empresas y a la gente vinculada a ella. Investigadores como Littrell (2013) destaca que la fortaleza de todo líder altamente efectivo radica en tratar el número total de conflictos que pudiese existir en toda organización, generando un ambiente laboral adecuado para que los colaboradores puedan enfocar todos sus esfuerzos al logro de los objetivos planteados y obtener el máximo provecho posible de los recursos disponibles.

El liderazgo directivo está comenzando a tomar fuerza en todas las organizaciones y con ello surge la necesidad de contar con las personas adecuadas para que permitan poner en práctica actividades de liderazgo y de cooperación en toda empresa. Un líder altamente efectivo es capaz de identificar las necesidades de su equipo de trabajo, y a raíz de las necesidades promover la unión y coordinación de los recursos disponibles y mediante la Gestión basada en la administración lograr cumplir con lo proyectado por la organización (Moore, 2018).

Por su parte, Monnappa (2018) destaca que todo líder tiene consigo ideas y fomenta la innovación e incentiva a la adaptación frente a los cambios constantes orientándolos a una visión de futuro. El líder siempre tiene su mirada puesta en el futuro, trabajando en nuevas actividades y aprovechando al máximo el recurso del cual dispone como herramienta para alcanzar el máximo rendimiento posible. A su vez, un gerente es aquel que conserva lo que ya está consolidado. El gerente se orienta a los resultados, y el control que debe ejercer sobre sus trabajadores.

Javidan y Zaheer (2019) destacan que todo líder debe ser capaz de mantener con frecuencia una comunicación efectiva con sus trabajadores, para poder generar un ambiente de confianza aun cuando exista diversidad de culturas con los cuales lidiar en el día a día, es así que resulta importante lograr erradicar las diferencias culturales entre los trabajadores, pues todo liderazgo directivo debe enfocar sus esfuerzos en tres elementos importantes como inculcar un pensamiento positivo, enriquecer sus conocimientos a partir de eventos pasados y generar confianza dentro de la empresa.

Por su parte, Chiavenato (2009) refiere que el líder es participativo, tiene la capacidad para innovar, muestra originalidad en sus acciones, orienta su trabajo hacia las personas con las que interactúa, tiene una visión prospectiva, es desafiante y actúa con seguridad y confianza en sí mismo y hacia los demás (p. 340).

Además, todo líder al asumir las riendas de un nuevo equipo de trabajo, se encuentra con distintos escenarios, donde solo tienen tres alternativas: destruir completamente la cultura establecida, sostener y alimentar la cultura actual de empresa o repotenciarla. El secreto para el logro de los objetivos dependerá de la capacidad de todo líder, y de cómo afronta los problemas tomando las decisiones correctas y de forma oportuna (Solomon, 2018).

Respecto a la importancia del liderazgo directivo, Jun y Yasdanifard (2015) destacan que esta forma de liderazgo es necesaria e importante para el cambio y el sostenimiento de la organización en el ámbito empresarial actual. Por ende el liderazgo tiene un rol fundamental respecto a la motivación entre los seguidores, con la finalidad de crear una mejora continua basada en la innovación y adaptarse a los cambios generados por

la globalización. Cuando el líder es capaz de llevar a los trabajadores por la dirección correcta el desempeño en la empresa aumentará y la organización podrá sostenerse en el ámbito empresarial donde se desenvuelve.

Al Khajeh (2018) destaca que resulta indispensable que la práctica del liderazgo directivo pueda brindar oportunidades a todos los trabajadores por igual, para poder generar un clima laboral óptimo, donde exista cooperación entre todo el personal, además de contribuir a la creación de una fuerte identidad corporativa, por ello resulta indispensable para toda la empresa centrarse en el liderazgo adecuado acorde a las necesidades de sus trabajadores.

Ericsson (2016) sostiene que el líder actual debe poseer la capacidad de alimentar la excelencia entre sus seguidores, hacer creer que el éxito es posible, promover la mejora continua. Si el guía o líder deja de creer en su plan para lograr el propósito u objetivo, no renunciar es la mejor opción, siendo una necesidad el rodearse de personas positivas y competitivas que faciliten las actividades en los equipos de trabajo.

Herrell (2019) sostiene que la globalización y el avance tecnológico representan un reto importante, las empresas solo pueden sobrevivir en este entorno tan cambiante si sus líderes son capaces de lograr implementar con éxito una cultura de adaptación frente a los cambios entre los trabajadores. Los líderes de hoy deben ser capaces de crear una visión de cambio, innovarse y mantenerse a la vanguardia.

Por su parte, Palomo (2013) destaca como componentes de la práctica de liderazgo: la individualización del líder con las diferentes capacidades y actitudes que lo singularizan e identifican; los discípulos, seguidores o colaboradores del líder, los cuales a su vez poseen características peculiares; y, el contexto o situación en donde se ejerce el liderazgo, en donde se realizan un conjunto de actividades o tareas (p. 22).

Debe tenerse en cuenta que a partir de las características del líder se establecen determinados estilos: cuando el líder es un dictador, evidencia carácter y firmeza en su actuación y en sus creencias ejerce un liderazgo autocrático; mientras que cuando fomenta la participación y la colaboración ejerce un liderazgo participativo o democrático; o cuando promueve las decisiones o libertad de sus seguidores ejerce un liderazgo liberal (Bonifaz, 2012, p. 13).

El liderazgo ejercido a nivel de gerentes y directivos está basado en el liderazgo compartido, en contraposición a un estilo unidireccional en el que el líder era la única persona que concentraba las fuerzas y el poder absoluto dentro de una línea jerárquica vertical. Esta nueva forma de liderar incorpora los aspectos emotivos y afectivos para garantizar un clima positivo con los colaboradores con quienes ha de generar interacciones sólidas para dar legitimidad a la gestión directiva (Callens, 2013)

El liderazgo directivo se ha convertido en una de las competencias gerenciales más trascendentes y estudiadas por las organizaciones públicas y privadas para la formación y desarrollo de sus gerentes (Reyes, Trejo y Topete, 2017).

Pozner (2000) destaca que el liderazgo directivo comprende una serie de procesos que orientan y direccionan a gerentes y a los equipos de trabajo hacia la consecución de la excelencia y el aprendizaje organizacional; además permiten que los directivos realicen una buena gestión de la organización donde se realizan transformaciones, se genera y comunica una visión de futuro y se promueve el trabajo en equipo

Ramírez (2013) destaca la importancia del liderazgo y su asociación o vinculación con la gestión administrativa en toda empresa, se basa en poder crear adecuado ambiente de trabajo donde exista armonía, para ello la necesidad de contar con un verdadero líder que sea capaz de mantener una relación profesional y personal con los trabajadores quienes son los encargados de generar riqueza para la empresa en el que se desempeñan como resultado de una gestión administrativa altamente efectiva.

En este sentido diversos autores dan cuenta de la importancia del líder dentro de toda empresa. Al respecto, Bonifaz (2012) en su investigación manifiesta que todo líder influye en la Gestión administrativa a través de las personas de manera positiva, aprovechando sus cualidades y guiándolas para la consecución de los objetivos de toda empresa (Bonifaz, 2012).

Respecto a las *dimensiones del liderazgo directivo*, Villa (2013) destaca que en las organizaciones implica la puesta en práctica de una serie de competencias y de acciones

por parte de los gerentes o directores en las organizaciones. Estas se relacionan con: la visión estratégica de la organización, la orientación del trabajo con personas, la transformación institucional, el énfasis en el aprendizaje y la comunicación.

La *visión estratégica* hace referencia a que la actividad del liderazgo directivo en la organización implica un involucramiento protagónico en la formulación y práctica de la identidad corporativa que comprende la misión, visión y valores organizacionales. La misión sirve como marco de referencia para orientar las acciones en la organización y es entendida como las tareas principales que realiza una empresa o cualquiera de sus oficinas y establece el propósito o razón de ser de la organización o su utilidad para los clientes; la visión hace referencia a las aspiraciones o anhelos que la organización desea alcanzar en un futuro; y, los valores institucionales hacen referencia a las reglas, principios o normas que regulan la actividad dentro de la organización (Villa, 2013)

La *orientación hacia las personas*, Villa (2013) destaca que es competencia del liderazgo directivo la valoración de las personas en el trabajo consideradas como elementos fundamentales para el desarrollo y crecimiento de la organización. Esta orientación comprende: *la valoración de las personas* que implica reconocer sus capacidades, habilidades y actitudes que despliegan en el desarrollo de sus actividades laborales; *el reconocimiento a su buen desempeño* que implica otorgar compensaciones económicas por productividad, reconocimiento público por evaluación del desempeño, entre otros; la transición hacia una cultura de empoderamiento en la cual los líderes comparten información y experiencias y establecen un cambio en el trabajo con los colaboradores, es decir de una jerarquía de individuos hacia un trabajo con equipos autodirigidos. Esta dimensión asegura la participación activa de las personas en las organizaciones y fomenta un espíritu de colaboración laboral y de estimulación intelectual y afectivo a los miembros de la organización (Villa, 2013).

Craig (2018) señala que el liderazgo directivo se enfoca en la capacitación constante de sus empleados para poder dar fiel cumplimiento a la misión y visión de la organización, y de hacerles saber la importancia de sus contribuciones como equipo de trabajo en el logro de las metas proyectadas.

La *transformación institucional* hace referencia a que el liderazgo directivo se caracteriza por promover una transformación institucional de la estrategia corporativa y la práctica de una estructura organizativa y políticas organizacionales (Villa, 2013). Esta dimensión si bien es cierto por motivos de jerarquía está basada en niveles gerenciales (directivos, gerentes, jefes de áreas, colaboradores), en la práctica se opta por trabajar en estructuras horizontales y colaborativos entre los diferentes miembros de la organización.

La *estrategia corporativa* se define como el modo o “forma como se determina la formulación de los objetivos organizacionales, cómo ha de seguirse las actividades para ser ejecutadas y los recursos que son necesarios para el logro de los objetivos. Aquí se debe incluir a la estructura de la organización que comprende los aspectos relacionados con la división de las actividades laborales, la asignación de autoridad, la conformación de las áreas o departamentos, la delegación de responsabilidades (Koontz et al, 2012, p. 111).

La *política* hace referencia al conjunto de normas, orientaciones o reglamentaciones que encaminan o direccionan las actividades y decisiones de la empresa. Ha de tenerse en cuenta que las políticas no solo están contenidas en las declaraciones documentarias o de normatividad de la empresa, sino que también están presentes en las acciones del líder (Koontz et al, 2012, p. 111).

La *cultura transformacional* hace referencia al conjunto de hábitos creencias y costumbres que adoptan los líderes para favorecer la práctica de un ambiente participativo en las organizaciones en cual se reducen los conflictos y tensiones y se genera un clima de colaboración y apoyo entre las personas dentro de la organización (Villa, 2013).

Wright (2014) destaca que la creación de una cultura basada en valores, es una de los pilares fundamentales que hacen grandes a aquellas compañías que crean su cultura basada en principios correctos, aquellas empresas que colocan a las personas en primer lugar, por encima de empleados y clientes. El liderazgo directivo a través de una gestión administrativa altamente eficaz deberá enfocarse en el reclutamiento de personas con un alto nivel de conocimiento y que sus valores estén alineados a los de la empresa.

*Aprendizaje* es la capacidad del líder de promover el desarrollo de aprendizajes efectivos que contribuyan al incremento de la motivación y el desempeño en el trabajo para ello se requiere realizar un diagnóstico qué es lo que se necesita aprender o en qué aspectos han de capacitarse los colaboradores, así como se requiere realizar la orientación a la consecución del logro de los objetivos laborales y *de los objetivos de la organización* para promover su desarrollo, la mejora de la calidad y de la competitividad (Villa, 2013).

*Comunicación* que implica que el líder o directivo ha de practicar relaciones positivas hacia las personas dentro y fuera de la organización, practicar una escucha activa, utilizar una expresión clara y asertiva que le permita difundir y compartir la información, las políticas, las actividades, las metas de la organización por medios verbales y no verbales dentro y fuera del contexto de la organización (Villa, 2013).

Las bases teóricas conceptuales de la gestión administrativa se sustentan en los siguientes autores:

Hellriegel, Jackson y Slocum (2014) la definen como un conjunto de acciones o procesos emprendidos por la empresa para desarrollar sus acciones u operaciones de planear, organizar, dirigir, y controlar (p.39).

Chiavenato (2013) indica que la gestión administrativa se refiere a los procesos o actividades ejecutadas por la organización con el propósito de asegurar su supervivencia, desarrollo y crecimiento en el entorno empresarial a partir del logro de sus propósitos y metas. Comprende las actividades de planificación, de organización, de dirección y de control (p.62).

Alhaj, Khalid y Elbashir (2016) destacan que la administración tiene por finalidad la consecución de los objetivos, por ello el personal tiene un papel sumamente relevante y se relaciona con todos los recursos de la empresa a partir de una óptima gestión administrativa, cuando dicha gestión se basa en la confiabilidad y estabilidad y se rigen por las políticas y normas a nivel corporativo, facilita el camino para el logro de las metas trazadas, Por ende, la gestión administrativa requiere de un líder debidamente capacitado en manejo de personal y con una visión de futuro que sea capaz aprovechar los recursos que dispone en el entorno laboral.

Para Ferreira, Erasmus y Groenewald (2016), la gestión administrativa tiene como finalidad entre otros aspectos el brindar una adecuada información oportuna y relevante para los usuarios de dicha información tales como gerentes, jefes, supervisores y personal encargado de tomar decisiones dentro de la organización, la ausencia de una información oportuna dificulta ejecutar la toma de decisiones. Briscoe (2017) destaca que resulta indispensable en todas las fases del proceso administrativo, el recurso humano que juega un rol fundamental orienta al logro de las metas u objetivos trazados. Las fases del proceso administrativo están íntimamente ligadas a la gestión administrativa, al ser los procesos administrativos repetitivos dentro de la empresa surge como una necesidad el llevar un adecuado control y monitoreo constante para mitigar cualquier tipo de riesgo.

Para el estudio de la gestión administrativa se ha de considerar como *dimensiones*, en primer lugar, a la *planeación* que constituye una herramienta de dirección organizacional indispensable para dar sustento a las decisiones de largo plazo que permitirán gobernar el futuro y la adaptación permanente a la dinámica transformacional del entorno empresarial. Por esta razón implica la construcción de planes estratégicos y el empleo de herramientas de diagnóstico organizacional y de estrategias prospectivas de crecimiento y desarrollo organizacional. Es una herramienta esencial para toma de decisiones (Chiavenato, 2013, p. 68).

Planear consiste en la definición de las metas que se han de conseguir, así como la previsión de las actividades que han de efectuarse para garantizar que estas metas se cumplan; para ello ha de realizarse un análisis de la realidad actual de la organización, adoptar estrategias prospectivas, determinación de objetivo, planificar acciones, la elección de estrategias de negocios y prever los recursos necesarios que garanticen el cumplimiento de las metas previstas (Bateman y Snell, 2009, p. 19).

Durante el proceso de planeación determinan los objetivos estratégicos y operativos, así como el camino o acciones necesarias por conseguir el cumplimiento de estos objetivos de una forma efectiva y eficiente (Chiavenato, 2013, p.69).

La *organización* es la etapa gerencial que hace referencia a la estructura de cómo está dividida el funcionamiento u operaciones de la empresa, la cual se ordena en niveles. Para ello se pueden emplear *niveles verticales* de arriba hacia abajo donde en el nivel más alto, en el caso de las organizaciones privadas, se encuentran los altos mandos compuestas por accionistas o propietarios, los niveles medios compuestas por los gerentes o jefes de áreas y los niveles más bajos compuestas por el personal operativo o trabajadores, o niveles horizontales donde directivos trabajan en equipo por los colaboradores para el logro de los propósitos de la empresa (Chiavenato, 2013, p.74). Dentro de la organización, como es la de tipo formal en la que se ubican la mayoría de empresas constituidas, están organizadas de acuerdo a diferentes herramientas y normas como lo constituyen los organigramas que representan la estructura funcional de la organización y en donde cada estructura, dirección, departamento o área es responsable de determinadas actividades: como: la financiera, de control, de gestión de personas, de actividades logísticas, de imagen corporativa, entre otras, áreas cuyas actividades se norman y reglamentan mediante manuales, reglamentos o procedimientos (Chiavenato, 2013, p. 74).

Hitesh (2018) destaca que la gestión administrativa, requiere de una adecuada segregación de funciones, asignación de responsabilidades y funciones, así como el establecimiento de niveles jerárquicos para poder plasmar los rangos de autonomía resulta siendo un acierto para toda empresa. Por ello la teoría sobre la gestión administrativa se encuentra sometida a una serie de cambios producto de la globalización. Asimismo, las grandes organizaciones destinan parte de sus recursos a la capacitación y formación de sus trabajadores, y así evitar atraer a trabajadores formados en otras organizaciones.

En esta función se ha de promover la integración del equipo humano con las actividades de difusión de la información, cuidado del patrimonio y administración de las finanzas a fin de garantizar el cumplimiento de las metas (Bateman y Snell, 2009)

Para Koontz y Weihrich (2012), la función de organizar implica las actividades de identificación y clasificación de las actividades en el trabajo, la delegación de una autoridad o jefe, la delegación de funciones, los niveles jerárquicos y operativos de la organización.

La dirección es una función gerencial relacionada con la ejecución de las actividades planificadas y organizadas por la empresa; en este sentido se relaciona con la actividad realizada por los colaboradores, las cuales han de ser motivadas y encaminadas por el líder o los gerentes a fin de cumplir con lo previsto por la empresa. Esta función tiene como papel principal dinamizar y efectivizar la funcionalidad de las actividades organizacionales; es decir implica la `puesta en marcha y la coordinación de las acciones a partir del trabajo conjunto con el equipo humano que labora en la empresa (Chiavenato, 2013, p. 75).

En la función de dirección se analiza el nivel de autoridad y de poder que recae en los directivos de la organización quienes, por reglamento o por confianza cuentan con las atribuciones para la toma de decisiones en la organización, ejerciendo influencia en los trabajadores orientándolos a cumplir con los requerimientos y exigencias de las organizaciones. Los directivos garantizan el cumplimiento de las actividades programadas y ejercen motivación en los empleados, la cual si es positiva genera mejores resultados en el desempeño de los trabajadores (Chiavenato, 2013).

La autoridad es asignada a una persona o un grupo reducido de personas para que sea respetada por los miembros de una organización. Consiste en la atribución de poder que es intrínseco al rol directivo o gerencial, el cual es otorgado por mérito o por confianza; este poder está amparado en la normatividad institucional que le atribuye el poder para mandar, ordenar, reorganizar y actuar para y por la organización (Chiavenato, 2013, p.373).

La función de los directivos implica saber motivar o estimular el desarrollo de habilidades y destrezas laborales de las personas para que estas logren mejores resultados laborales; así como implica el uso efectivo de la comunicación con los empleados con quienes debe establecerse contacto directo y estrecho y a quienes debe guiarse, orientarse e inspirar la consecución de las metas individuales y por equipos de trabajo. La dirección ocurre en equipos, departamentos y divisiones, así como en la cima de grandes organizaciones (Bateman y Snell, 2009, p. 21).

El *control* es la cuarta función gerencial cuyo propósito es garantizar que las metas sean cumplidas de acuerdo a cómo se proyectaron durante la fase de planificación; en otras

palabras, se orienta a la verificación de las acciones o actividades en términos de los resultados que ha previsto la organización. Consiste en la generación de información respecto a la eficacia obtenida en los procesos o procedimientos desarrollados en la empresa para tomar las decisiones más pertinentes para la corrección y mejora de los mismos (Chiavenato, 2013).

Las etapas para realizar el control comprende en primer lugar, el establecimiento de criterios de medición, estándares de evaluación o indicadores que medirán la efectividad de los procedimientos de trabajo; en segundo lugar, la *observación del desempeño* que es la actividad de recogida de información respecto a la funcionalidad de los procesos u operaciones de la empresa a todo nivel, desde el humano, tecnológico, financiero, económico, etc.; en tercer lugar, la *comparación del desempeño con el estándar de medición*, en términos de conformidad o de logro en caso de ser positivos, o de observación, hallazgo o no conformidad cuando los resultados obtenidos son negativos, supone por ejemplo el análisis de la productividad en términos de cantidad y calidad de los productos y servicios, el control de índices de rotación, ausentismo y atrasos del personal, la participación en el mercado y desempeño del esfuerzo promocional y de las actividades de marketing, y finalmente, las acciones correctivas orientadas a la resolución de problemas y a las acciones de mejora para superar las dificultades encontradas en la fase de control (Chiavenato, 2013).

Por tanto, el **problema** queda planteado de la siguiente manera: ¿Cuál es el tipo de relación que existe entre el liderazgo directivo percibido por los trabajadores de la Positiva Seguros y la gestión administrativa de la empresa La Positiva Seguros, Chimbote-2019?

La justificación del estudio se argumenta por distintas razones:

El estudio parte como una iniciativa personal en virtud del contacto directo con la realidad de la empresa La positiva Seguro, Chimbote 2019, donde se pudo apreciar, por un lado, la Gestión administrativa orientada a la efectividad de las actividades de la empresa; y, por otro lado, la necesidad de mejorar la práctica de un liderazgo orientado a contribuir y/o garantizar el cumplimiento de las actividades operativas que contribuyan al desarrollo y crecimiento de la empresa.

El estudio presenta información conceptual, válida y confiable del contexto local y como antecedente de estudio para futuras investigaciones similares en otras organizaciones. Así mismo se han desarrollado diversas definiciones y conceptualizaciones del liderazgo y gestión administrativa, útiles para la comprensión de ambas variables.

El aspecto práctico, el estudio permitirá identificar las actividades críticas de la organización, las cuales a partir de un liderazgo directivo eficiente han de generar el planteamiento de estrategias de mejora para la empresa.

**Objetivo general:**

Determinar el tipo de relación entre el liderazgo directivo percibido por los trabajadores de la empresa Positiva Seguros y la gestión administrativa, Chimbote - 2019.

**Objetivos específicos:**

- Identificar el nivel de liderazgo directivo percibido por los trabajadores de la empresa la Positiva Seguros de Chimbote 2019.
- Establecer el nivel de valoración de la gestión administrativa de la empresa la Positiva Seguros de Chimbote 2019.
- Establecer la relación entre liderazgo directivo y la planeación en la empresa La Positiva Seguros de Chimbote, 2019.
- Establecer la relación entre liderazgo directivo y la organización en la empresa La Positiva Seguros de Chimbote, 2019.
- Establecer la relación entre liderazgo directivo y la dirección en la empresa La Positiva Seguros de Chimbote, 2019.
- Establecer la relación entre liderazgo directivo y el control en la empresa La Positiva Seguros de Chimbote, 2019.

Se consideró como *hipótesis general*: H<sub>1</sub>: Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo valorado por el personal de la empresa Positiva Seguros y la gestión administrativa en la empresa La Positiva Seguros de Chimbote, 2019; y como hipótesis Nula: H<sub>0</sub>: No existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo valorado

por el personal de la empresa Positiva Seguros y la gestión administrativa en la empresa La Positiva Seguros de Chimbote, 2019.

Como hipótesis específicas se plantearon:

**H<sub>2</sub>:** Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo valorado por el personal de la empresa Positiva Seguros y la planeación en la empresa La Positiva Seguros de Chimbote, 2019.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo valorado por el personal de la empresa Positiva Seguros y la planeación en la empresa La Positiva Seguros de Chimbote, 2019.

**H<sub>3</sub>:** Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo valorado por el personal de la empresa Positiva Seguros y la organización en la empresa La Positiva Seguros de Chimbote, 2019.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo valorado por el personal de la empresa Positiva Seguros y la organización en la empresa La Positiva Seguros de Chimbote, 2019.

**H<sub>4</sub>:** Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo valorado por el personal de la empresa Positiva Seguros y la dirección en la empresa La Positiva Seguros de Chimbote, 2019.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo valorado por el personal de la empresa Positiva Seguros y la dirección en la empresa La Positiva Seguros de Chimbote, 2019.

**H<sub>5</sub>:** Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo valorado por el personal de la empresa Positiva Seguros y el control en la empresa La Positiva Seguros de Chimbote, 2019.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo valorado por el personal de la empresa Positiva Seguros y el control en la empresa La Positiva Seguros de Chimbote, 2019.

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

Dado que se realizó la medición de la información en valores numéricos, porcentajes, niveles, pruebas de correlación, así como se demostró la hipótesis de estudio con una medición numérica se aplicó el método cuantitativo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 4).

El estudio es correlacional, por cuanto se midió estadísticamente el nivel de asociación entre las variables de investigación (Hernández et al., 2014, p.153).

#### Representación gráfica del diseño correlacional

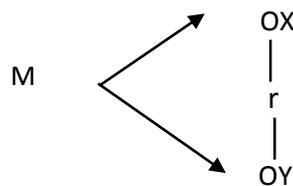


Figura 1. Diseño de investigación correlacional.

M: Muestra

Ox: Observación a la variable “Liderazgo directivo”

Oy: Observación a la variable “Gestión administrativa”

r: relación

Durante la ejecución del estudio no se realizaron alteraciones o cambios a las variables, las cuales fueron analizadas en su ambiente natural de ocurrencia tal como se presentan en el escenario de estudio; por tanto, se utilizó un diseño no experimental (p.152).

## 2.2.Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición				
Liderazgo directivo	Capacidad o competencia necesaria que deben desarrollar y poner en práctica los directivos y gerentes de las organizaciones para gestionar, motivar, estimular y orientar a un equipo de trabajo con la finalidad de conseguir los resultados previstos por las organizaciones (Villa, 2013).	Se midió con un cuestionario a partir de las dimensiones: Visión estratégica, orientación hacia las personas, transformación institucional aprendizaje y comunicación en una escala ordinal.	Visión estratégica	Formulación de una visión estratégica	1, 2	Ordinal  Muy Bajo: [19 - 33] Bajo: [34 - 48] Medio: [49 - 63] Alto: [64 - 78] Muy alto [79 -95]				
				Práctica de una visión estratégica	3, 4					
			Orientación hacia las personas	Valoración de las personas	5					
				Reconocimiento al desempeño de las personas	6					
				Transición a una cultura de empoderamiento	7					
				Formación de equipos autodirigidos	8					
				Participación y compromiso	9					
			Transformación institucional	Estrategia organizativa	10					
				Política	11					
				Cultura transformacional	12					
			Aprendizaje	Diagnóstico de necesidades de aprendizaje	13					
				Logro de objetivos laborales	14					
				Logro de objetivos organizacionales	15					
			Comunicación	Relaciones con las personas	16					
				Asertividad	17					
				Expresión	18					
				Empleo de medios verbales y no verbales	19					
			Gestión administrativa	Conjunto de procesos o actividades que realiza la organización con la finalidad de conseguir las metas y objetivos que se propone para asegurar su supervivencia, desarrollo y crecimiento (Chiavenato, 2013).	Se midió con un cuestionario en una escala ordinal a partir del análisis de las diferentes funciones gerenciales.		Planeación	Objetivos programados	1	Ordinal  Muy Bajo: [15 - 26] Bajo: [27 - 39] Medio: [40 - 51] Alto: [52 - 63] Muy alto [64 -75]
								Planes específicos	2	
Logros	3									
Metas	4									
Organización	Estructura organizativa	5								
	Funciones	6								
	Personal encargado	7								
Dirección	Motivación	8								
	Comunicación	9								
	Líneas de autoridad	10								
Control	Establecimiento de estándares	11								
	Comprobar resultados	12								
	Observación del desempeño	13, 14								
	Acción correctiva	15								

### **2.3. Población, muestra y muestreo**

**Población:** Las unidades de estudio conformadas por sujetos, procesos, actividades, etc., los cuales poseen propiedades o atributos comunes y son localizables dentro de determinada realidad es lo que se conoce como población (Hernández et al., 2014, p. 174).

La cantidad total de trabajadores de la empresa La Positiva Seguros de Chimbote es 57 personas de los cuales 10 son jefes de equipos y 47 son trabajadores son los que conformaron la población.

**Muestra** es una parte seleccionada o extraída de la población; de ella se recopila información, se realiza la medición de las variables durante la ejecución de la investigación (Bernal, 2010, p. 160).

Se empleó una muestra no probabilística o por conveniencia que consiste en la determinación del tamaño muestral por decisión del investigador, por ello no todos los sujetos de la población cuentan con la misma probabilidad de ser seleccionados como parte de la muestra de estudio (Bernal, 2010, p. 161).

Criterios de inclusión

Trabajadores operativos de la empresa La Positiva Seguros de Chimbote

Criterios de exclusión

Jefes de equipo de la empresa La Positiva Seguros de Chimbote

La unidad de análisis la constituyó el trabajador operativo de La Positiva Seguros de Chimbote.

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

Técnicas de recolección de datos

Se selección como técnica a la encuesta en escala de tipo Likert, la cual permitió recoger la información de forma rápida y confiable de los sujetos que conformaron la muestra en el estudio (Hernández et al., 2014).

## Instrumentos de recolección de datos

Uno de los instrumentos más empleados en las actividades de investigación científica es el cuestionario, el cual contiene una serie de preguntas elaboradas para recoger datos de un grupo específico de sujetos en una investigación (Bernal, 2010, p. 250).

Se diseñó para cada variable un cuestionario con preguntas en escala tipo Likert: un cuestionario de liderazgo directivo con 19 preguntas y otro para la variable gestión administrativa que constó de 15 ítems. Ambos diseñados en escala ordinal y de Tipo Likert: Muy de acuerdo (5), De acuerdo (4), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), En desacuerdo (2) y Muy en desacuerdo (1)

### **Validez y confiabilidad de instrumentos**

#### **Validez**

Cuando se recoge de manera efectiva información que se pretende realmente medir en un estudio aplicando un instrumento, entonces este instrumento posee la característica de la validez (Hernández et al, 2014, p. 200). Para este fin se aplicó la validación de jueces o criterio de expertos, en la cual dos especialistas temáticos en administración de negocios y uno en investigación realizan una evaluación de la coherencia temática y metodológica entre las preguntas de los instrumentos de recolección de datos y las dimensiones de las variables de estudio.

#### **Confiabilidad**

Para el cálculo de la confiabilidad que permitió medir la fiabilidad o seguridad de aplicación de un instrumento a partir de índices numéricos que cuando están debajo de 0 determinan una confiabilidad negativa y cuando sus resultados son más cercanos a 1 determinan una confiabilidad positiva se empleó el Alfa de cronbach de cuyo resultado más pertinente ha de ser el valor con mayor aproximación a 1, que determina una confiabilidad positiva (Hernández et al., 2014, p. 207).

El cálculo del alfa de Cronbach, fue de  $r: 0,858$  para la variable liderazgo directivo y  $r: 0,823$  para gestión administrativa; lo cual significa que ambos instrumentos presentan una alta confiabilidad para ser aplicados en los trabajadores de la empresa La Positiva Seguros.

## **2.5. Procedimiento**

El procedimiento se inició a partir del contacto directo del investigador con la empresa objeto del estudio. Se elaboraron cuestionarios para cada variable, las mismas que fueron validadas por expertos, luego de ellos se realizó una prueba piloto a 15 trabajadores para medir el nivel de confiabilidad por medio del alfa de Cronbach lo cual arrojó un alto nivel de confiabilidad, por lo que se procedió a la aplicación a la muestra seleccionada por el investigador, a su vez los datos recopilados fueron procesados estadísticamente por medio del coeficiente Rho de Spearman obteniéndose un coeficiente de correlación positivo alto y significativo entre las variables de estudio.

## **2.6. Método de análisis de datos**

Se utilizaron estadísticos descriptivos como frecuencias y porcentajes, las cuales se presentaron en tablas estadísticas de acuerdo a las dimensiones estudiadas y de acuerdo a los objetivos descriptivos del estudio (Hernández et al., 2014, p. 282). Para el procesamiento de los datos se utilizó el programa estadístico SPSS, y para la presentación de los resultados correlacionales se aplicó el *análisis inferencial*, así como se empleó la prueba de hipótesis de Spearman que es una prueba que permitió comprobar la relación entre las variables de estudio y cuyos resultados deseables han de encontrarse en valores superiores a 0.5 para que la correlación sea positiva media, o entre 0.7 a 0.9 para que sea positiva alta o muy fuerte (Hernández et al., 2014, p. 304).

## **2.7. Aspectos éticos**

En las diferentes etapas del estudio se consideró a la ética en la investigación. Se realizó el proceso de recolección y registro de información mediante el correcto citado y elaboración de referencias de acuerdo a las normas APA; se garantizó la originalidad de la información. Del mismo modo se consideró el anonimato de los informantes, la confidencialidad de la información obtenida con objetividad los datos de la muestra de

estudio, así como se sistematizó con, uso de la objetividad y veracidad de la información, así como se consideró el principio de beneficencia de los sujetos que participantes.

### III. RESULTADOS

Tabla 1

*Relación entre el liderazgo directivo percibido por los trabajadores de la Positiva Seguros y la gestión administrativa, Chimbote - 2019.*

Liderazgo directivo	Gestión administrativa							
	Bueno		Regular		Malo		Total	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	% Total
Bueno	0	0,0%	1	2,1%	8	17,0%	9	19.1%
Regular	0	0,0%	23	49.0%	8	17,0%	31	66%
Malo	5	10,6%	2	4,3%	0	0,0%	7	14.9%
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>10.6%</b>	<b>26</b>	<b>55.4%</b>	<b>16</b>	<b>34%</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Obtenido de la base de datos de los cuestionarios sobre liderazgo directivo y gestión administrativa a los trabajadores de la Positiva Seguros en SPSS 25.*

Descripción:

En la tabla 1 se presentan los resultados de las variables, donde el 66% (31) de los trabajadores de la Positiva Seguros opinan que liderazgo directivo presenta un nivel regular, el 19.1% (9) que tiene un nivel bueno y el 14.9% (7) un nivel malo. Respecto a la gestión administrativa, el 55.4% (26) de los trabajadores opinan que tiene un nivel regular, el 34% (16) que el nivel es malo y el 10.6% (5) que el nivel es bueno.

Tabla 2

*Coefficiente de correlación entre Liderazgo directivo y Gestión administrativa.*

		Liderazgo directivo	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	1,000	,710**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	47
Gestión administrativa	Gestión administrativa	,710**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	47

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Descripción:

Se obtuvo que Rho de Spearman es 0.710, con una significancia bilateral de  $0.000 < 0.05$  lo que significa una correlación positiva alta y significativa entre las variables de estudio en esta empresa.

**Cálculo Spearman:**

$$\tau = \frac{\rho}{\sqrt{(1-\rho^2)/(n-2)}} \longrightarrow \tau = \frac{0.710}{\sqrt{(1-0.710^2)/(47-2)}} \longrightarrow \tau = 6.76$$

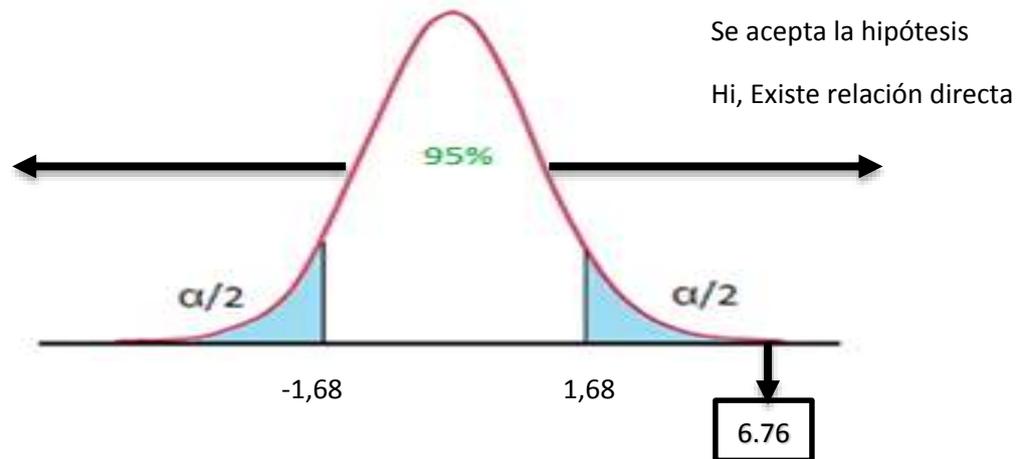


Figura 2.

Prueba de hipótesis para la correlación

En la figura 2 se obtuvo que  $t_{cal}=6.76$  es mayor al  $t_{tab}= 1.68$ , es decir que el valor de  $t_{cal}$  está en la región  $H_1$ , por lo que se concluye que existe relación positiva alta entre el liderazgo directivo percibido por los trabajadores de la Positiva Seguros y la gestión administrativa, Chimbote - 2019.

Tabla 3

*Nivel de liderazgo directivo percibido por los trabajadores de la Positiva Seguros, Chimbote - 2019.*

Liderazgo directivo	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	9	19,1
Regular	31	66,0
Malo	7	14,9
Total	47	100,0

Fuente: Obtenido de la base de datos del cuestionario sobre liderazgo directivo a los trabajadores de la Positiva Seguros en SPSS 25.

Descripción:

El 66.0% de los trabajadores opinan que el liderazgo directivo presenta un nivel regular, el 19.1% que hay un nivel bueno y solo el 14.9% que presenta un nivel malo.

Tabla 4

*Nivel por dimensión del Liderazgo directivo percibido por los trabajadores de la Positiva Seguros, Chimbote - 2019.*

Nivel de dimensión	Visión estratégica		Orientación hacia la personas		Transformación institucional		Aprendizaje		Comunicación	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	10	21.3	17	36.2	18	38.3	22	46.8	16	34.0
Regular	27	57.4	22	46.8	12	25.5	15	31.9	27	57.4
Malo	10	21.3	8	17.0	17	36.2	10	21.3	4	8.5
Total	47	100.0	47	100.0	47	100.0	47	100.0	47	100.0

*Fuente: Obtenido de la base de datos del cuestionario sobre liderazgo directivo a los trabajadores de la Positiva Seguros en SPSS 25.*

Descripción:

En la tabla 4 se presentan los resultados de los niveles predominantes de las dimensiones del liderazgo directivo donde se obtuvo que en visión estratégica predomina el nivel regular con 57.4%(27), en orientación hacia las personas, un nivel regular con 46,8%(22); en la transformación institucional, el nivel malo con 36,2%; en aprendizaje, el nivel bueno con 46,8%(22); y, en comunicación, el nivel regular con 57.4%(27)

Tabla 5

*Nivel de Gestión administrativa percibido por los trabajadores de la Positiva Seguros, Chimbote - 2019.*

Gestión administrativa	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	16	34,0
Regular	26	55,4
Malo	5	10,6
Total	47	100,0

Fuente: Obtenido de la base de datos del cuestionario sobre gestión administrativa a los trabajadores de la Positiva Seguros en SPSS 25.

Descripción:

En la tabla 5, el 55.4% de los trabajadores opinan que la gestión administrativa presenta un regular, el 34% un nivel bueno y solo el 10.6% un nivel malo en esta dimensión.

Tabla 6

Nivel por dimensión de la Gestión administrativa percibido por los trabajadores de la Positiva Seguros, Chimbote - 2019.

Nivel de dimensión	Planeación		Organización		Dirección		Control	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	19	40.4	31	66.0	15	31.9	25	53.2
Regular	21	44.7	10	21.3	26	55.3	19	40.4
Malo	7	14.9	6	12.8	6	12.8	3	6.4
Total	47	100.0	47	100.0	47	100.0	47	100.0

Fuente: Obtenido de la base de datos del cuestionario sobre gestión administrativa a los trabajadores de la Positiva Seguros en SPSS 25.

Descripción:

La planeación se ubica en un nivel regular con un 44,7%(21), organización en un nivel bueno con 66%(31), dirección en un nivel regular con un 55,3%(26) y control en un nivel bueno con 53,2%(25).

Tabla 7

Relación de Liderazgo directivo con la dimensión "Planeación" percibido por los trabajadores de la Positiva Seguros, Chimbote - 2019.

		Liderazgo directivo	Nivel de dimensión "Planeación"
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,739**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	47	47
Nivel de dimensión "Planeación"	Coeficiente de correlación	,739**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	47	47

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Descripción:

En la tabla 7, el coeficiente de correlación Rho de Spearman resultó en 0.739 lo que significa una correlación positiva alta entre Liderazgo directivo y la dimensión “Planeación” percibido por los trabajadores de la Positiva Seguros, Chimbote - 2019.

Tabla 8

*Relación de Liderazgo directivo con la dimensión “Organización” percibido por los trabajadores de la Positiva Seguros, Chimbote - 2019.*

		Liderazgo directivo	Nivel de dimensión "Organización"
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,574**
	Liderazgo directivo	N	,000
			47
	Nivel de dimensión "Organización"	Coeficiente de correlación	,574**
		Sig. (bilateral)	1,000
	N	,000	.
		47	47

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Descripción:**

En la tabla 8 el coeficiente de correlación Rho de Spearman resultó en 0.574 lo que significa una correlación positiva moderada entre Liderazgo directivo y la dimensión “Organización” percibido por los trabajadores de la Positiva Seguros, Chimbote - 2019.

Tabla 9

*Relación de Liderazgo directivo con la dimensión “Dirección” percibido por los trabajadores de la Positiva Seguros, Chimbote - 2019.*

		Liderazgo directivo	Nivel de dimensión "Dirección"
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,756**
	Liderazgo directivo	N	,000
			47
	Nivel de dimensión "Dirección"	Coeficiente de correlación	,756**
		Sig. (bilateral)	1,000
	N	,000	.
		47	47

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Descripción:

En la tabla 9, el coeficiente de correlación Rho de Spearman resultó en 0.756 lo que significa una correlación positiva alta entre Liderazgo directivo y la dimensión “Dirección” percibido por los trabajadores de la Positiva Seguros, Chimbote - 2019.

Tabla 10

*Relación de Liderazgo directivo con la dimensión “Control” percibido por los trabajadores de la Positiva Seguros, Chimbote - 2019.*

		Liderazgo directivo	Nivel de dimensión "Control"
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000
	Liderazgo directivo	Sig. (bilateral)	,646**
		N	47
	Nivel de dimensión "Control"	Coeficiente de correlación	,646**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	47

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Descripción:

En la tabla 10, el coeficiente de correlación Rho de Spearman resultó en 0.646 lo que significa una correlación positiva moderada entre Liderazgo directivo y la dimensión “Control” percibido por los trabajadores de la Positiva Seguros, Chimbote - 2019.

#### IV. DISCUSIÓN

En relación al objetivo general determinar el tipo de relación entre el liderazgo directivo percibido por los trabajadores de la empresa Positiva Seguros y la gestión administrativa, Chimbote – 2019, en la tabla 2 se puede apreciar que  $\rho = 0.710$ , con una significancia bilateral de  $0.000 < 0.05$  lo que significa una correlación positiva alta entre las variables de estudio. Además  $t_{cal} = 6.76 > t_{tab} = 1,68$ , lo cual concluye que  $t_{cal}$  se encuentra en la región  $H_1$ , es decir, existe relación significativa entre el liderazgo directivo percibido por los trabajadores y la gestión administrativa de la Positiva Seguros Chimbote - 2019. En este sentido los hallazgos obtenidos reflejan que el liderazgo directivo en la empresa genera resultados positivos en los diferentes procesos administrativos realizados por la empresa para generar resultados positivos en relación al cumplimiento de sus metas y objetivos programados. Estos resultados son similares a los de Botero, (2017) quien concluyó que existe relación altamente significativa entre el liderazgo y la gestión administrativa en empresas colombianas ( $\rho = 0,793$ ). Además, Ramírez (2013) destaca la importancia del liderazgo y su asociación o vinculación con la gestión administrativa en toda empresa, se basa en poder crear adecuado ambiente de trabajo donde exista armonía, para ello la necesidad de contar con un verdadero líder que sea capaz de mantener una relación profesional y personal con los trabajadores quienes son los encargados de generar riqueza para la empresa en el que se desempeñan como resultado de una gestión administrativa altamente efectiva.

En cuanto al objetivo específico identificar el nivel de liderazgo directivo percibido por los trabajadores de la empresa la Positiva Seguros de Chimbote 2019, en la tabla 3 se puede apreciar que el 66.0% (31) opinan que el liderazgo directivo presenta un nivel regular; y en la tabla 4 se obtuvo que en visión estratégica presenta un nivel regular con 57.4%(27); en orientación hacia las personas, un nivel regular con 46,8%(22); en transformación institucional, el nivel malo con 36,2% (17); en aprendizaje, el nivel bueno con 46,8%(22); y, en comunicación, el nivel regular con 57.4%(27). Por tanto, el liderazgo directivo y sus dimensiones son percibidos por parte de los trabajadores como regular en la medida que se encuentran dificultades en las capacidades de visión estratégica y comunicación del líder en la empresa de la Positiva Seguros Chimbote – 2019. Estos resultados son similares a los obtenidos por Villa (2013) quien destaca que el nivel del

liderazgo directivo implica la puesta en práctica de una serie de competencias y de acciones por parte de los gerentes o directores en las organizaciones. Así los líderes que cuentan con un nivel eficiente de capacidades como la visión estratégica de la organización, orientación del trabajo con personas, transformación institucional, el énfasis en el aprendizaje y la comunicación ejercen mayor influencia en sus colaboradores

En cuanto al objetivo específico establecer el nivel de valoración de la gestión administrativa de la empresa la Positiva Seguros de Chimbote 2019, en la tabla 5, se observa que el 55.4% opinan que el nivel de gestión administrativa es regular, y en la tabla 6 se obtuvo que en la “Planeación” el 44.7% (21) se presenta un nivel regular, el 66% (31) que “Organización” presenta un nivel bueno, el 55.3% (26) que la “Dirección” presenta un nivel regular y el 53.2% (25) que el “Control” presentan un nivel bueno. Por tanto existe una percepción positiva sobre la gestión administrativa en sus dimensiones organización y control por cuanto esta empresa cuenta con una estructura organizacional definida y con actividades de control para el desarrollo y evaluación de las actividades programadas para la venta de servicios de seguros a sus clientes, las cuales muestran resultados favorables de crecimiento en los últimos años; mientras que en planeación y dirección son valorados de forma negativa por parte de los trabajadores. Estos resultados difieren a los obtenidos por Villalobos (2016) quien encontró que en la gestión administrativa predomina un nivel bajo debido a las deficiencias en la planificación y dirección de las actividades de la organización. Por su parte, Chiavenato (2013) indica que la gestión administrativa se refiere a los procesos o actividades ejecutadas por la organización con el propósito de asegurar su supervivencia, desarrollo y crecimiento en el entorno empresarial a partir del logro de sus propósitos y metas.

En relación a los objetivos específicos de correlación entre el liderazgo directivo y las dimensiones de la variable gestión administrativa, en la tabla 7 se obtuvo que existe correlación positiva alta entre el liderazgo directivo y la planeación ( $\rho=0.739$ ,  $p=0.000 < 0.05$ ); en la tabla 8, se obtuvo que existe correlación positiva moderada entre el liderazgo directivo y la organización ( $\rho=0.574$  y  $p= 0.000 < 0.05$ ); en la tabla 9 se obtuvo que existe una correlación positiva alta entre liderazgo directivo y la dirección ( $\rho=0.756$  y  $p= 0.000 < 0.05$ ); en la tabla 10, se obtuvo que existe correlación positiva moderada entre liderazgo directivo y control ( $\rho =0.646$ , y  $p= 0.000 < 0.05$ ). Por tanto se

puede concluir que existen correlaciones positivas y significativas entre las variables liderazgo directivo y gestión administrativa de los trabajadores de la Positiva Seguros, Chimbote - 2019.

Estos resultados son comprobados por Villa (2013) quien destaca que el nivel del liderazgo directivo implica la puesta en práctica de una serie de competencias y de acciones por parte de los gerentes o directores en las organizaciones lo cual contribuye a la generación de mejores resultados en los diferentes procesos administrativos que se llevan a cabo en las organizaciones.

## V. CONCLUSIONES

**Primera:** Se concluye que el tipo de relación entre el liderazgo directivo percibido por los trabajadores de la empresa Positiva Seguros y la gestión administrativa, Chimbote – 2019 concluyendo que el liderazgo directivo está relacionado con la gestión administrativa percibida por los colaboradores en la medida que estas dos variables presentan un nivel regular, lo cual queda comprobado mediante la aplicación de la prueba de Spearman.

**Segunda:** Se identifica el nivel de liderazgo directivo percibido por los trabajadores de la empresa la Positiva Seguros de Chimbote 2019, concluyendo que el liderazgo directivo existente es regular. Los colaboradores perciben una regular visión estratégica, orientación hacia las personas y comunicación por parte del líder de la empresa. Sin embargo, los colaboradores perciben positivamente las capacidades de transformación institucional y de aprendizaje por parte del líder de la empresa.

**Tercera:** Se establece el nivel de valoración de la gestión administrativa de la empresa la Positiva Seguros de Chimbote 2019, concluyendo que la gestión administrativa percibida por los colaboradores es desfavorable respecto a la planeación y dirección en la empresa debido a que no se logra cumplir con el total de las actividades planificadas, así como existen debilidades en la dirección de personas para el logro de los objetivos planificados. Sin embargo, se percibe una percepción positiva respecto a la organización de la empresa y a las capacidades de supervisión y control por parte de los directivos de esta empresa.

**Cuarta:** Se concluye que existe relación entre liderazgo directivo y las dimensiones de la gestión administrativa en la empresa La Positiva Seguros de Chimbote, 2019; concluyendo que existe correlación positiva alta y significativa entre el liderazgo directivo respecto a la planeación y dirección, mientras que la organización y control presentan una correlación positiva moderada, siendo percibidas de forma favorable debido a que las capacidades del líder se orientan a generar resultados favorables en las actividades de organización y servicio ofrecido por la empresa a sus clientes.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**Primera:** El gerente de la empresa La Positiva Seguros debe motivar, orientar a las personas, incentivar, promover una cultura de transformación, cambio y de compromiso para que los colaboradores participen y colaboren de forma activa en el desarrollo de las actividades organizacionales y trabajen en forma conjunta para el logro de los objetivos de crecimiento y desarrollo de la empresa

**Segunda:** El gerente de la empresa debe capacitarse en desarrollo de habilidades directivas para mejorar la percepción de sus colaboradores respecto a las capacidades de visión estratégica, trabajo orientado al desarrollo de sus colaboradores, así como deberá propiciar actividades de integración con sus colaboradores a fin de garantizar que su liderazgo más que acatado sea compartido y reconocido por su equipo humano de trabajo

**Tercera:** Los colaboradores deben involucrarse y participar activamente en el accionar de la empresa asumiendo un compromiso e identificación con las actividades programadas, mejorando la interacción dentro del ámbito laboral, cumpliendo con las actividades relacionadas con su puesto de trabajo y aportando mediante iniciativas y propuestas de solución a las diferentes dificultades o problemas generados en el servicio a los clientes.

**Cuarta:** A los gerentes se recomienda generar actividades de integración y de apoyo de los colaboradores en los diferentes procesos de planificación y dirección con la finalidad de obtener resultados significativos que aseguren la sostenibilidad y desarrollo de la empresa a nivel provincial.

## REFERENCIAS

- Acevedo, A., Linares, C., Cachay, O. (2016). Modelo general de liderazgo por roles en el contexto peruano. Estudio exploratorio sobre espíritu directivo en el Perú. *Industrial Data*, vol. 19, núm. 1, enero-junio, 2016, pp. 45-58 Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima, Perú Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81650062007>
- Alhaj, A., Khalid, A. & Elbashir, H. (2016). The Impact of Administrative Management's Quality on Improving Local Government in Khartoum An Applied Study on Karary Locality. *European Journal of Business and Management*. Vol.8, No.26, 2016. Recovered from <https://pdfs.semanticscholar.org/fcbd/639044feae3bc7f50ac52aae02352b05ee.pdf>
- Al Khajeh, E. (2018). Impact of Leadership Styles on Organizational Performance. IBIMA Publishing October 2018, Lincoln University College, UAE. Recovered from <https://ibimapublishing.com/articles/JHRMR/2018/687849/687849-1.pdf>
- Arthur, J. (2014). *Una introducción a los paradigmas del liderazgo*. Barcelona: Ariel.
- Bateman, T. y Snell, S. (2009). *Administración. Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. (8ª ed.). México: McGraw Hill.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Administración, economía, ciencias sociales y humanidades*. (3ª ed.). México: Pearson.
- Bonifaz, C. (2012). *Liderazgo Empresarial*. México: Red Tercer Milenio.
- Botero, L. (2017). El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia para la competitividad internacional empresarial. *Revista Ciencias Estratégicas*, vol. 25, núm. 38, julio-diciembre, 2017, pp. 271-276. Universidad Pontificia Bolivariana Medellín, Colombia. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1513/151354939001.pdf>

- Briscoe, G. (2017). *Administrative management*. Western University. Recovered from <https://www.managers-net.com/administrativemanagement.html>
- Callens, P. (2013). *Liderazgo educativo*. Bogotá: Editorial Universitaria Alberto Merani.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos.
- Carvalho, V. & Ravelo, E. (2016). Human and social management. *Revista de Administracao Mackenzie*. v17, N°5, September-October 2016, p36-60. Universidade Sao Paulo. Recovered from <http://dx.doi.org/10.1590/1678-69712016/administracao.v17n5p36-60>
- Chiavenato, I. (20013). *Introducción a la teoría general de la administración*. (8ª ed.) México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. (2ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Craig, W. (2018). The role that leadership plays in the culture of the company. Forbes Media LLC. September 2018, Universidad de Biola. Recovered from <https://www.forbes.com/sites/williamcraig/2018/09/05/the-role-leadership-has-in-company-culture/#71c6ee5f16b6>
- Costa, A. (2015). Liderazgo y dirección de empresas en el siglo XXI. *Estudios de Ciencias de la Información y de la Comunicación*. España: Universidad Abierta de Cataluña.
- Echeaniz, T. (2001). *Introducción al liderazgo en el ámbito escolar*. Montevideo: Torre de Marfil.
- Ericsson, A. (2016). The road to the extraordinary. Peak: Secrets of the New Science of Expertise. 2016, University of Stockholm, Sweden. Recovered from <https://www.quietrev.com/the-road-to-extraordinary/>

- Estupiñan, B. (2015). *Evaluación de la gestión administrativa de la distribuidora de agua Fontbella en el Cantón Atacames*. (Tesis de maestría), Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Esmeraldas, Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/430/1/ESTUPINAN%20ORTIZ%20BORIS%20EFREN.pdf>
- Ferreira, E., Erasmus, A. & Groenewald, D. (2016). An Administrative Management Theory Management Essay. Administrative management, 2ª edición. Recovered from <https://www.ukessays.com/essays/management/an-administrative-management-theory-management-essay.php?vref=1>
- Gil, F., Alcover, C. M., Rico, R., y Sánchez-Manzanares, M. (2011). Nuevas formas de liderazgo en equipos de trabajo. *Papeles del psicólogo*, 32(1), 38-47.
- Hellriegel, D. Jackson S. y Slocum, J. (2008). *Administración, un enfoque basado en la competencia*. (11ª ed.). México: Cengage Learning Editores.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México: McGraw Hill.
- Herrell, K. (2019). Why continuous intelligence should be a key priority for business leaders. *Transforming data With intelligence*, may 2019. Recovered from <https://tdwi.org/articles/2019/05/29/biz-all-continuous-intelligence-key-priority-for-business-leaders.aspx>
- Hitesh, B. (2018). Administrative Management Theory. Marketing91, june 2018. Recovered from <https://www.marketing91.com/administrative-management-theory/>
- Huamaní, P. (2013). Impacto de la Motivacion y el Liderazgo en el rendimiento laboral. *Gestión en el tercer milenio*, 78.

- Javidan, M. & Zaheer, A. (2019). How Leaders Around the World Build Trust Across Cultures. *Leadership & Managing People*, may 2019. Recovered from <https://hbr.org/2019/05/how-leaders-around-the-world-build-trust-across-cultures>
- Jun, M. & Yasdanifard, R. (2015). How Effective Leadership can Facilitate Change in Organizations through Improvement and Innovation. *Double Blind Peer Reviewed International Research Journal Publisher: Global Journals Inc. (USA)*, Vol. 15, Issue 9 Version 1.0 Year 2015, 2249-4588 & Print ISSN. Recovered from <https://pdfs.semanticscholar.org/1f73/8027b503cc6d8a9652718dbeb4cd7ab3be2d.pdf>
- Koontz, H., Weihrich, H., Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial*. (14<sup>a</sup> ed.). México: Mc Graw Hill.
- Leal, F., Albornoz, M., Rojas, M. (2016). Liderazgo directivo y condiciones para la innovación en escuelas chilenas: el que nada hace, nada teme *Estudios Pedagógicos*, vol. XLII, núm. 2, 2016, pp. 193-205 Universidad Austral de Chile Valdivia, Chile. Recuperado de [file:///C:/Users/USER/Downloads/art%C3%ADculo\\_redalyc\\_173548405011.pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/art%C3%ADculo_redalyc_173548405011.pdf)
- Littrell, R. (2013). The X factor of business leadership. Copyright IC Publications Ltd, febrero 2013. Recovered from <http://www.icpublications.com/>
- Lussier, R. y Achua, C. (2008). *Liderazgo*. (2<sup>a</sup> ed.). México: Cengage Learning.
- Mateo, L. (2016). *Liderazgo Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas*. *Revista IIPSI*. Vol. 9, N°1, Facultad de Psicología. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.

Monnappa, A. (2018). ¿What is the difference between leadership and management? Guardian Group Financial Planning. March 2018, James Cook University Brisbane, Queensland, Australia. Recovered from <https://www.simplilearn.com/leadership-vs-management-difference-article>

Moore, C. (2018). Executive Leadership Skills. Research And Markets, december 2018, Recovered from <http://www.closeupmedia.com/>

Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (2017). *Mejorar el liderazgo escolar. Vol.1 Política y Práctica*. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. Washington: OCDE.

Palomo, M. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. (8ª ed.). Madrid: ESIC.

Ramirez, G. (2013). *Liderazgo organizacional*. Barcelona: Universidad & Empresa.

Reyes, V., Trejo, M. y Topete, C. (2017). El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, vol. 8, núm. 15, julio-diciembre, 2017. Centro de Estudios e Investigaciones para el Desarrollo Docente A.C. Guadalajara, México. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/4981/498154006002.pdf>

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15ª ed.). México: Pearson Educación.

Roca, L. (2017). *Relación entre liderazgo y desempeño laboral en la Oficina de logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12029/roca\\_v1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12029/roca_v1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Solomon, M. (2018). Understand the relationship between leadership and culture. *Harvard Business Review*, 2018. Recovered from <https://www.15five.com/blog/leadership-and-culture-2018/>
- Villa, A. (2013). *Estilos y competencias de liderazgo en los equipos directivos. Jornadas para equipos directivos sobre nuevos retos en la función directiva: Cómo gestionar el trabajo en equipo*. España: Arco Libros.
- Villalobos, S. (2017). *Liderazgo transformacional y gestión administrativa según el personal administrativo del Hospital Sergio Bernales - Lima, 2016*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7426/Villalobos\\_CSJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7426/Villalobos_CSJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Wright, A. (2014). JetBlue's Ann Rhoades on Creating a values-Centric Culture. *Better workplaces* Octubre 2014. Recovered from <https://www.shrm.org/ResourcesAndTools/hr-topics/behavioral-competencies/leadership-and-navigation/Pages/Rhoades-Emerging-HR-Leaders.aspx>

# **ANEXOS**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Liderazgo directivo y gestión administrativa de la empresa la Positiva Seguros Chimbote – 2019.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Marco teórico	Método
¿Cuál es el tipo de relación que existe entre el liderazgo directivo percibido por los trabajadores de la Positiva Seguros y la gestión administrativa de la empresa La Positiva Seguros de Chimbote, 2019?	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar el tipo de relación entre el liderazgo directivo percibido por los trabajadores de la Positiva Seguros y la gestión administrativa, Chimbote – 2019.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>Identificar el nivel de liderazgo directivo percibido por los trabajadores de la empresa la Positiva Seguros de Chimbote 2019.</p> <p>Establecer el nivel de valoración de la gestión administrativa de la empresa la Positiva Seguros de Chimbote 2019.</p>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL</b></p> <p><b>H<sub>1</sub>:</b> Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo valorado por el personal de la Positiva Seguros y la gestión administrativa en la empresa La Positiva Seguros de Chimbote, 2019.</p> <p>Hipótesis Nula</p> <p><b>H<sub>0</sub></b> No existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo valorado por el personal de la Positiva Seguros y la gestión administrativa en la empresa La Positiva Seguros de Chimbote, 2019.</p>	Liderazgo directivo	<p><b>Visión estratégica</b></p> <p><b>Orientación hacia las personas</b></p> <p><b>Transformación institucional</b></p> <p><b>Aprendizaje</b></p> <p><b>Comunicación</b></p>	<p>Formulación de una visión estratégica</p> <p>Práctica de una visión estratégica</p> <p>Valoración de las personas</p> <p>Reconocimiento al desempeño de las personas</p> <p>Transición a una cultura de empoderamiento</p> <p>Formación de equipos autodirigidos</p> <p>Participación y compromiso</p> <p>Estrategia organizativa</p> <p>Política</p> <p>Cultura transformacional</p> <p>Diagnóstico de necesidades de aprendizaje</p> <p>Logro de objetivos laborales</p> <p>Logro de Objetivos organizacionales</p> <p>Relaciones con las personas</p> <p>Asertividad</p> <p>Expresión</p> <p>Empleo de medios verbales y no verbales</p>	<p>1, 2</p> <p>3, 4</p> <p>5</p> <p>6</p> <p>7</p> <p>8</p> <p>9</p> <p>10</p> <p>11</p> <p>12</p> <p>13</p> <p>14</p> <p>15</p> <p>16</p> <p>17</p> <p>18</p> <p>19</p>	<p>Liderazgo directivo</p> <p>Definición</p> <p>Características</p> <p>Dimensiones del liderazgo directivo</p> <p>- Visión estratégica</p> <p>- Orientación hacia las personas</p> <p>- Transformación institucional</p> <p>- Aprendizaje</p> <p>- Comunicación</p>	<p><b>Diseño</b></p> <p>Correlacional</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p><b>Población:</b> 47 trabajadores.</p> <p><b>Muestra:</b> 47 trabajadores.</p> <p><b>-Técnicas de recolección de datos.</b></p> <p>.Encuestas</p> <p><b>. Instrumentos:</b></p> <p>.Cuestionario.</p>
	Determinar la relación entre liderazgo directivo y la planeación en la empresa La Positiva Seguros de Chimbote, 2019.	<p><b>H<sub>2</sub>:</b> Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo valorado por el personal de la empresa La Positiva Seguros y la planeación en la empresa La Positiva Seguros de Chimbote, 2019.</p>	Gestión administrativa	Planeación	<p>Objetivos programados</p> <p>Planes específicos</p> <p>Logros</p> <p>Metas</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p>	<p>Gestión administrativa</p> <p>Definición</p> <p>Características</p> <p>Dimensiones de la gestión administrativa</p>	

	Determinar la relación entre liderazgo directivo y la organización en la empresa La Positiva Seguros de Chimbote, 2019.	<b>H<sub>3</sub></b> : Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo valorado por el personal de la empresa La Positiva Seguros y la organización en la empresa La Positiva Seguros de Chimbote, 2019.		Organización	Estructura organizativa	5	- Planeación - Organización - Dirección - Control
	Dirección	Funciones			6		
		Personal encargado			7		
		Motivación		8			
	Control	Comunicación		9			
		Líneas de autoridad		10			
		Establecimiento de estándares		11			
	Control	Comprobar resultados		12			
		Observación del desempeño		13, 14			
		Acción correctiva		15			

## ANEXO 2

### INSTRUMENTOS

#### CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA POSITIVA SEGUROS, CHIMBOTE

Estimado(a) colaborador(a):

El presente instrumento tiene por finalidad identificar el nivel de liderazgo directivo percibido por los trabajadores de la empresa la Positiva Seguros de Chimbote 2019.

Marque con una “x” la alternativa de la columna en cada una de los enunciados propuestos, de acuerdo a su percepción del nivel de liderazgo directivo, según la siguiente escala:

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN	ÍTEMS	Valoración				
		Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)
Visión estratégica	1. El líder demuestra sentirse identificado con la misión, visión de la organización.					
	2. Los directivos involucran a los colaboradores en la formulación de los valores de la organización.					
	3. Los directivos ejercen un liderazgo basado en la identidad y visión estratégica de la organización					
	4. Los directivos velan por el cumplimiento de las reglas, principios o normas que regulan la actividad dentro de la organización.					
Orientación hacia las	5. Los directivos muestran en su actividad diaria una valoración integral de las personas en el trabajo.					
	6. Los directivos de la organización estimulan y reconocen el desempeño de las personas en el trabajo.					

	7. Los directivos muestran confianza y delegan responsabilidades a sus colaboradores más eficaces.				
	8. Los directivos forman equipos de trabajo para el desarrollo de las actividades laborales.				
	9. Los directivos fomentan la participación y compromiso de los colaboradores en las actividades de la organización.				
Transformación institucional	10. Los directivos implementan estrategias institucionales que en la práctica se optan por estructuras horizontales y colaborativos entre los diferentes miembros de la organización.				
	11. Los directivos toman las decisiones más oportunas para la resolución de problemas de acuerdo a las políticas de la organización.				
	12. Los directivos promueven un ambiente participativo en el cual se reducen los conflictos y tensiones y se genera un clima de colaboración y apoyo entre las personas dentro de la organización.				
Aprendizaje	13. Los directivos participan en la formulación de un diagnóstico de necesidades de aprendizaje de sus colaboradores?				
	14. Los directivos trabajan en equipo con sus colaboradores para el logro de los objetivos laborales.				
	15. Los directivos trabajan en equipo con sus colaboradores para el logro de los objetivos y metas organizacionales.				
Comunicación	16. Los directivos establecen relaciones empáticas y basadas en el respeto hacia las personas dentro y fuera de la organización.				
	17. Los directivos son asertivos en el trato hacia sus colaboradores.				
	18. Los directivos utilizan una expresión fluida, clara y precisa en las instrucciones, órdenes y recomendaciones hacia sus colaboradores.				
	19. Los directivos emplean adecuadamente los medios verbales y no verbales para establecer una comunicación eficaz con sus colaboradores.				

**INSTRUMENTO**  
**CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIO DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN**  
**LA POSITIVA SEGUROS, CHIMBOTE**

Estimado(a) colaborador(a):

El presente instrumento tiene por finalidad identificar el nivel de gestión administrativa percibido por los trabajadores de la empresa la Positiva Seguros de Chimbote 2019.

Marque con una “x” la alternativa de la columna en cada una de los enunciados propuestos, de acuerdo a su percepción del nivel de gestión administrativa, según la siguiente escala:

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

DIMENSIÓN	ÍTEMS	Valoración				
		Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)
Planeación	1. Se formulan los objetivos a lograr en el giro o rubro al que pertenecen la empresa.					
	2. Se cuenta con planes específicos para la venta de seguros que ofrece la empresa.					
	3. Se establecen logros de corto, mediano y largo alcance en la gestión administrativa de la organización.					

	4. Las metas que se formulan en la empresa facilita la consecución de los objetivos organizacionales.					
Organización	5. Existe una estructura organizativa o jerárquica precisa y reglamentada en la organización.					
	6. Existen funciones y responsabilidades establecidas de acuerdo al diseño de cargo y perfil del puesto dentro de la organización.					
	7. El personal encargado en las diferentes áreas de la empresa cuenta con el perfil y experiencia profesional y laboral requerida por la organización.					
Dirección	8. La organización cuenta con sistemas de motivación, asesoría y acompañamiento a sus colaboradores para un mejor desempeño laboral.					
	9. Se cuenta con sistemas de comunicación efectiva que asegura el óptimo funcionamiento de la organización.					
	10. Se cuenta con líneas de autoridad precisas para asegurar el óptimo funcionamiento de la organización.					
Control	11. Se establecen estándares para evaluar la efectividad de los procesos, procedimientos y actividades organización.					
	12. Se establecen actividades de comprobación de los resultados financieros, humanos y técnicos dentro de la organización.					
	13. Se compara el desempeño de los colaboradores con los estándares establecidos por la organización.					
	14. Se identifican hallazgos, observaciones o no conformidades en el desarrollo de procesos, procedimientos y actividades de la organización.					

	15. Se realiza acciones correctivas frente a las dificultades, hallazgos o no conformidades encontradas en los procesos, procedimientos y actividades de la organización.				
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--

**FICHA TÉCNICA**  
**CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIO DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA**  
**POSITIVA SEGUROS, CHIMBOTE**

**I.- DATOS INFORMATIVOS:**

- 1.1. Técnica:** Encuesta
- 1.2. Tipo de instrumento:** Cuestionario
- 1.3. Lugar:** Chimbote
- 1.4. Forma de aplicación:** Individual
- 1.5. Autor:** Kevin Aldair Pajuelo Flores
- 1.6. Medición:** Liderazgo directivo
- 1.7. Administración:** Colaboradores
- 1.8. Tiempo de aplicación:** 30 minutos

**II.-OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:**

El objetivo del instrumento tiene como finalidad identificar el nivel de liderazgo directivo percibido por los trabajadores de la empresa la Positiva Seguros de Chimbote 2019.

**III.-INSTRUCCIONES:**

1. El cuestionario sobre liderazgo directivo consta de 19 ítems correspondiendo 4 a la dimensión Visión estratégica, 5 a la dimensión Orientación hacia las personas, 3 a la dimensión Aprendizaje y finalmente 4 a la dimensión Comunicación
2. El sistema de calificación para las dos dimensiones es: Muy en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Muy de acuerdo (5), sumando un puntaje máximo de 95.
3. Los niveles para describir el liderazgo directivo son: Muy bajo, bajo, medio, alto, muy alto

#### IV.-MATERIALES:

Cuestionarios para el estudio de liderazgo directivo en La Positiva Seguros, Chimbote para ser desarrolladas por los colaboradores de la Empresa de Seguros La Positiva, lápices, lapiceros, borradores y tajadores.

#### V.- VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a juicio de expertos; esto según lo indican Hernández et al. (2014), a fin de analizar las proposiciones para comprobar si los enunciados están bien definidos en relación con la temática planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Para la **validación** se emplearon como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la temática de investigación. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión de los expertos; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de los expertos.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, Cuestionarios para el estudio de liderazgo directivo en La Positiva Seguros, Chimbote, se aplicó una prueba piloto; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, citado por Hernández et al. (2014); el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue  $\alpha=0,858$ , resultado que a luz de la tabla de valoración e interpretación de los resultados de Alfa de Cronbach se asume como una confiabilidad muy fuerte, que permite determinar que el instrumento proporciona la confiabilidad necesaria para su aplicación.

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,858	19

#### VII. EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO:

##### DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Visión estratégica	Formulación de una visión estratégica	1, 2

	Práctica de una visión estratégica	3, 4
Orientación hacia las personas	Valoración de las personas	5
	Reconocimiento al desempeño de las personas	6
	Transición a una cultura de empoderamiento	7
	Formación de equipos autodirigidos	8
	Participación y compromiso	9
Transformación institucional	Estrategia organizativa	10
	Política	11
	Cultura transformacional	12
Aprendizaje	Diagnóstico de necesidades de aprendizaje	13
	Logro de objetivos laborales	14
	Logro de objetivos organizacionales	15
Comunicación	Relaciones con las personas	16
	Asertividad	17
	Expresión	18
	Empleo de medios verbales y no verbales	19

### PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Niveles	A nivel de variable	A nivel de las dimensiones				
		Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4	Dimensión 5
Muy alto	79- 95	17- 20	22 - 25	12- 15	12- 15	17- 20
Alto	64 - 78	13 - 16	18 - 21	9 - 11	9 - 11	13 - 16
Medio	49 - 63	10 - 12	14 - 17	7 - 8	7 - 8	10 - 12
Bajo	34 - 48	7 - 9	9 - 13	5 - 6	5 - 6	7 - 9
Muy bajo	19 - 33	4 - 6	5 - 8	3 - 4	3 - 4	4 - 6

**FICHA TÉCNICA**  
**CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIO DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN**  
**LA POSITIVA SEGUROS, CHIMBOTE**

**I.- DATOS INFORMATIVOS:**

- 1.1. Técnica:** Encuesta
- 1.2. Tipo de instrumento:** Cuestionario
- 1.3. Lugar:** Chimbote
- 1.4. Forma de aplicación:** Individual
- 1.5. Autor:** Kevin Aldair Pajuelo Flores
- 1.6. Medición:** Gestión administrativa
- 1.7. Administración:** Colaboradores
- 1.8. Tiempo de aplicación:** 30 minutos

**II.-OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:**

El objetivo del instrumento tiene como finalidad identificar el nivel de gestión administrativa percibida por los trabajadores de la empresa la Positiva Seguros de Chimbote 2019.

**III.-INSTRUCCIONES:**

1. El cuestionario para el estudio de la gestión administrativa en La Positiva Seguros, Chimbote consta de 15 ítems correspondiendo 4 a la dimensión Planeación, 3 a la dimensión Organización, 3 a la dimensión Dirección y finalmente 5 a la dimensión Control.
2. El sistema de calificación para las dos dimensiones es: Muy en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Muy de acuerdo (5), sumando un puntaje máximo de 75.
3. Los niveles para describir la gestión administrativa son: Muy bajo, bajo, medio, alto, muy alto.

#### IV.-MATERIALES:

Cuestionarios para el estudio de la gestión administrativa en La Positiva Seguros, Chimbote para ser desarrolladas por los colaboradores de la Empresa de Seguros La Positiva, lápices, lapiceros, borradores y tajadores.

#### V.- VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a juicio de expertos; esto según lo indican Hernández et al. (2014), a fin de analizar las proposiciones para comprobar si los enunciados están bien definidos en relación con la temática planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Para la **validación** se emplearon como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la temática de investigación. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión de los expertos; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de los expertos.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, cuestionario para el estudio de la gestión administrativa en La Positiva Seguros, Chimbote, se aplicó una prueba piloto; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, citado por Hernández et al. (2014); el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue  $\alpha = 0,823$ , resultado que a luz de la tabla de valoración e interpretación de los resultados de Alfa de Cronbach se asume como una confiabilidad muy fuerte, que permite determinar que el instrumento proporciona la confiabilidad necesaria para su aplicación.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,823	15

#### VI.- EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO:

##### DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Planeación	Objetivos programados	1
	Planes específicos	2
	Logros	3
	Metas	4
Organización	Estructura organizativa	5
	Funciones	6
	Personal encargado	7

Dirección	Motivación	8
	Comunicación	9
	Líneas de autoridad	10
Control	Establecimiento de estándares	11
	Comprobar resultados	12
	Observación del desempeño	13, 14
	Acción correctiva	15

**PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE**

Niveles	A nivel de la variable	A nivel de dimensiones			
		Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4
Muy alto	64- 75	17- 20	12- 15	12- 15	22 - 25
Alto	52 - 63	13 - 16	9 - 11	9 - 11	18 - 21
Medio	40 - 51	10 - 12	7 - 8	7 - 8	14 - 17
Bajo	27 - 39	7 - 9	5 - 6	5 - 6	9 - 13
Muy bajo	15 - 26	4 - 6	3 - 4	3 - 4	5 - 8

**RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Liderazgo Directivo

OBJETIVO: Identificar el nivel de liderazgo directivo percibido por los trabajadores de la empresa la Positiva Seguros de Chimbote 2019.

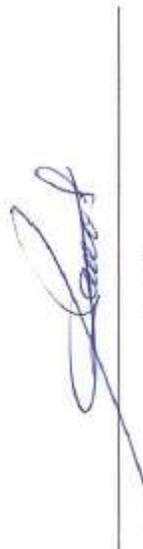
DIRIGIDO A: Trabajadores de de la empresa Positiva Seguros de Chimbote-2019.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Yanella Fayán Samuel Jesús

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en Administración de Negocios



DNI N°

44875781

**RESULTADO DE**

**RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Gestión Administrativa

OBJETIVO: Establecer el nivel de valoración de la gestión administrativa de la empresa la Positiva Seguros de Chimbote 2019.

DIRIGIDO A: Trabajadores de de la empresa Positiva Seguros de Chimbote-2019.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Mantilla Farfán Samuel Jesús  
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en Administración de Negocios

  
DNI N°  
44875785

### RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Liderazgo Directivo

OBJETIVO: Identificar el nivel de liderazgo directivo percibido por los trabajadores de la empresa la Positiva Seguros de Chimbote 2019.

DIRIGIDO A: Trabajadores de de la empresa Positiva Seguros de Chimbote-2019.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

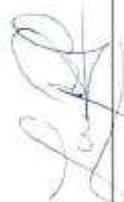
Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR

: *Montenegro Paizade Luz Juana*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR

: *MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN*

  
\_\_\_\_\_

DNI N° *13978959*

**RESULTADO DE**

**RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre Gestión Administrativa

**OBJETIVO:** Establecer el nivel de valoración de la gestión administrativa de la empresa la Positiva Seguros de Chimbote 2019.

**DIRIGIDO A:** Trabajadores de de la empresa Positiva Seguros de Chimbote-2019.

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		X		

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :** MONTEALEGRO PASCARE LUIS ZAVALE

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :** MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN

  
DNI N° 43978959

### RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Liderazgo Directivo

OBJETIVO: Identificar el nivel de liderazgo directivo percibido por los trabajadores de la empresa la Positiva Seguros de Chimbote 2019.

DIRIGIDO A: Trabajadores de de la empresa Positiva Seguros de Chimbote-2019.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		✓		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Cardoza Sernaque, Manuel Antonio

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en Gestión del Talento Humano

  
Mgr. Manuel Antonio Cardoza Sernaque  
DNI N° 02855165

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Gestión Administrativa

OBJETIVO: Identificar el nivel de liderazgo directivo percibido por los trabajadores de la empresa la Positiva Seguros de Chimbote 2019.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la empresa Positiva Seguros de Chimbote-2019.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		✓		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

Cardoza Sernaqués Manuel Antonino

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

Magíster en Gestión del Talento Humano

  
Mgtr. Manuel Cardoza Sernaqués  
DNI N° 02855165

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Gestión Administrativa

OBJETIVO: Establecer el nivel de valoración de la gestión administrativa de la empresa la Positiva Seguros de Chimbote 2019.

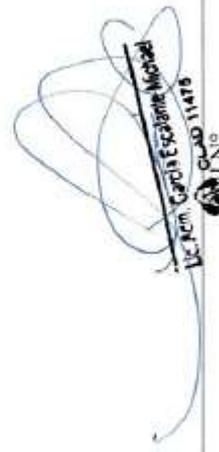
DIRIGIDO A: Trabajadores de de la empresa Positiva Seguros de Chimbote-2019.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			<input checked="" type="checkbox"/>	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

  
Dr. Non Carol Escobar Michael  
C.I. N° 11478

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Liderazgo Directivo

OBJETIVO: Identificar el nivel de liderazgo directivo percibido por los trabajadores de la empresa la Positiva Seguros de Chimbote 2019.

DIRIGIDO A: Trabajadores de de la empresa Positiva Seguros de Chimbote-2019.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : GARCÍA ESCOBAR HIGUERA RAUL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER.

  
D.N.I. No. 627947

## ANEXO:

### ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LIDERAZGO DIRECTIVO

Estadísticos de fiabilidad				
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados		N de elementos	
<b>,858</b>	<b>,870</b>		<b>19</b>	
Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
ITEM1	51,73	56,781	,136	,863
ITEM2	52,40	57,257	,082	,866
ITEM3	51,73	50,781	,641	,843
ITEM4	51,47	50,981	,801	,839
ITEM5	52,93	54,924	,528	,851
ITEM6	51,73	55,067	,506	,852
ITEM7	52,47	49,267	,670	,841
ITEM8	51,60	50,971	,813	,839
ITEM9	52,33	52,524	,370	,857
ITEM10	52,07	46,210	,815	,832
ITEM11	52,33	64,524	-,494	,890
ITEM12	51,73	49,067	,716	,839
ITEM13	52,93	54,924	,528	,851
ITEM14	51,73	55,067	,506	,852
ITEM15	52,47	49,267	,670	,841
ITEM16	51,60	50,971	,813	,839
ITEM17	52,53	56,981	,105	,865
ITEM18	51,93	49,352	,625	,843
ITEM19	52,27	54,210	,329	,857

#### Análisis de la confiabilidad:

La fiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá el liderazgo directivo percibido por los trabajadores de la Positiva Seguros Chimbote, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 15 trabajadores con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de  $r = 0.858$  y una Correlación de Pearson máxima de aporte de cada ítem con el total de  $r = 0.870$ , lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE.

## ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR GESTIÓN ADMINISTRATIVA

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
<b>,823</b>	<b>,823</b>	<b>15</b>

### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
ITEM_1	40,40	36,543	,614	,800
ITEM_2	40,80	34,457	,689	,792
ITEM_3	40,33	41,095	,406	,817
ITEM_4	41,07	36,352	,588	,801
ITEM_5	40,20	37,457	,753	,797
ITEM_6	40,93	36,210	,555	,804
ITEM_7	40,67	32,238	,885	,774
ITEM_8	40,93	48,781	-,505	,868
ITEM_9	40,33	34,952	,761	,788
ITEM_10	41,53	41,124	,401	,817
ITEM_11	40,33	41,095	,406	,817
ITEM_12	40,33	38,524	,355	,819
ITEM_13	41,13	42,410	,075	,833
ITEM_14	40,53	35,695	,615	,799
ITEM_15	40,87	41,124	,188	,828

#### **Análisis de la confiabilidad:**

La fiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá la gestión administrativas percibida por los trabajadores de la Positiva Seguros Chimbote, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 15 trabajadores con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de  $r = 0.823$  y una Correlación de Pearson máxima de aporte de cada ítem con el total de  $r = 0.823$ , lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE.

ANEXO 5:

BASE DE DATOS

DIMENSIONES N° PREGUNTAS N° ENCUESTADO	Visión estratégica						Orientación hacia las personas						Transformación institucional						Aprendizaje				Comunicación								
	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	SUMA D1	TOTAL D1	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	SUMA D2	TOTAL D2	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	SUMA D3	TOTAL D3	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	SUMA D4	TOTAL D4	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	SUMA D5	TOTAL D5	SUMA V2	TOTAL V2
1	4	4	4	4	16	4	3	3	4	3	3	16	3	4	3	4	11	4	4	4	3	11	4	3	3	3	12	3	66	4	
2	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	2	14	3	2	3	2	7	2	3	2	2	7	2	4	3	2	3	12	3	51	3
3	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	11	2	2	2	3	7	2	4	3	3	10	4	2	4	4	3	13	3	49	3
4	2	3	2	2	9	2	3	3	3	4	4	17	4	3	3	3	9	3	4	4	4	12	4	4	3	4	3	14	4	61	3
5	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	2	16	3	4	4	4	12	4	3	3	4	10	4	4	2	4	4	14	4	68	4
6	2	3	3	3	11	3	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	12	4	2	2	4	8	3	4	4	3	4	15	4	65	4
7	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	4	14	3	4	2	2	8	3	2	2	2	6	2	3	2	2	4	11	3	47	2
8	3	3	2	3	11	3	4	3	3	3	4	17	4	3	3	3	9	3	4	3	4	11	4	4	4	4	4	16	4	64	3
9	2	3	2	3	10	3	3	2	2	3	4	14	3	3	3	4	10	4	2	2	4	8	3	4	2	2	3	11	3	53	3
10	4	2	4	4	14	4	4	3	4	2	2	15	3	2	3	2	7	2	2	2	3	7	2	2	2	2	2	8	2	51	3
11	3	3	3	3	12	3	3	4	4	4	3	18	4	3	3	3	9	3	4	4	3	11	4	4	4	4	3	15	4	65	4
12	3	3	3	2	11	3	2	2	2	2	3	12	2	2	2	3	7	2	3	3	3	9	3	2	3	3	2	10	3	49	3
13	2	3	2	3	10	3	3	2	3	3	2	13	3	4	3	4	11	4	3	3	4	10	4	2	3	2	4	11	3	55	3
14	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	4	19	4	4	3	4	11	4	3	3	4	10	4	4	2	3	4	13	3	69	4
15	2	3	2	3	10	3	3	3	3	4	4	17	4	4	4	3	11	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	16	4	66	4
16	3	2	3	2	10	3	2	2	2	2	4	12	2	3	2	2	7	2	2	3	3	9	3	2	3	4	3	12	3	50	3
17	2	3	2	4	11	3	3	2	2	2	3	13	3	2	2	2	6	2	2	3	3	8	3	4	3	4	4	15	4	53	3
18	4	3	4	3	14	4	4	4	4	4	3	18	4	3	4	3	10	4	3	2	3	8	3	3	2	2	3	10	3	60	3
19	3	3	3	3	12	3	4	2	4	4	4	18	4	3	4	3	10	4	3	4	4	11	4	4	4	3	4	15	4	66	4
20	2	3	2	2	9	2	3	3	3	4	4	17	4	2	3	3	8	3	3	3	4	10	4	4	3	3	4	14	4	58	3
21	2	2	2	2	8	2	3	3	3	2	3	14	3	4	3	2	9	3	3	3	2	8	3	2	2	2	3	9	2	48	2
22	3	3	3	4	13	3	2	3	2	3	4	14	3	2	2	2	6	2	4	4	2	10	4	4	4	4	4	16	4	59	3
23	3	2	3	2	10	3	3	2	2	2	2	11	2	4	2	4	10	4	4	4	3	11	4	3	4	4	4	15	4	57	3
24	4	4	3	4	15	4	3	4	4	3	4	18	4	4	3	4	11	4	2	2	2	6	2	4	2	2	2	10	3	60	3
25	2	3	3	3	11	3	3	3	3	4	4	17	4	2	3	2	7	2	4	4	3	11	4	4	4	4	4	16	4	62	3
26	2	2	2	2	8	2	2	2	2	4	2	12	2	3	2	2	7	2	3	3	4	10	4	2	3	3	4	12	3	49	3
27	2	3	2	4	11	3	3	3	3	4	4	17	4	3	3	3	9	3	2	3	2	7	2	4	3	4	4	15	4	59	3
28	4	4	4	4	16	4	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	12	4	4	4	4	12	4	4	3	4	2	13	3	71	4
29	2	3	3	4	12	3	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	12	4	3	3	2	8	3	2	3	2	2	9	2	61	3
30	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	4	12	2	3	2	2	7	2	3	3	3	9	3	2	3	3	4	12	3	48	2
31	3	3	2	3	11	3	4	4	3	3	3	17	4	3	3	3	9	3	2	2	4	8	3	3	2	2	4	11	3	56	3
32	2	3	2	3	10	3	3	2	2	4	4	15	3	3	3	4	10	4	4	4	3	11	4	2	4	4	4	14	4	60	3
33	4	2	4	4	14	4	4	3	4	4	3	18	4	2	3	3	8	3	3	3	3	9	3	3	2	4	3	12	3	61	3
34	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	10	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	16	4	65	4
35	3	2	3	2	10	3	2	2	2	4	3	13	3	3	2	2	7	2	4	3	3	10	4	2	4	4	2	12	3	52	3
36	2	3	2	3	10	3	3	2	3	4	4	16	3	3	3	3	9	3	3	3	2	8	3	2	3	3	3	11	3	54	3
37	4	4	4	4	16	4	4	4	3	2	3	16	3	4	3	4	11	4	3	2	2	7	2	2	3	3	3	11	3	61	3
38	2	3	2	3	10	3	3	2	3	2	4	14	3	3	3	3	9	3	4	4	4	12	4	3	4	4	2	13	3	58	3
39	3	2	3	2	10	3	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	6	2	3	3	3	9	3	3	2	3	3	11	3	46	2
40	2	2	2	4	10	3	3	2	2	3	3	13	3	3	2	2	7	2	4	4	4	12	4	3	3	4	4	14	4	56	3
41	4	3	4	3	14	4	4	4	4	4	3	2	17	4	3	4	3	10	4	2	2	2	6	2	3	2	2	9	2	56	3
42	3	3	3	3	12	3	4	2	4	3	2	15	3	3	4	3	10	4	3	3	2	8	3	2	3	3	3	11	3	56	3
43	2	2	2	2	8	2	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	7	2	4	4	2	10	4	3	4	4	2	13	3	53	3
44	2	2	2	4	10	3	3	3	3	2	2	13	3	3	3	2	8	3	3	2	3	8	3	3	3	3	3	12	3	51	3
45	3	3	3	2	11	3	2	2	2	4	4	14	3	2	2	2	6	2	2	2	2	6	2	3	3	3	2	11	3	48	2
46	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	7	2	3	2	2	7	2	3	2	2	3	10	3	42	2
47	2	3	2	2	9	2	3	3	3	3	3	15	3	2	2	2	6	2	2	2	2	6	2	3	2	3	3	12	3	48	2

4 preguntas

5 preguntas

3 preguntas

19 preguntas

min	4	4	6
max	20	7	9
rango	16	10	13
grupos	5	14	16
amplitud	3.2	17	20

Muy malo  
Malo  
Regular  
Bueno  
Muy bueno

min	5	5	8
max	25	9	12
rango	20	13	16
grupos	5	17	20
amplitud	4.0	21	25

Muy malo  
Malo  
Regular  
Bueno  
Muy bueno

min	3	3	4
max	15	5	7
rango	12	8	9
grupos	5	10	12
amplitud	2.4	13	15

Muy malo  
Malo  
Regular  
Bueno  
Muy bueno

min	19	19	33
max	95	34	48
rango	76	49	64
grupos	5	65	79
amplitud	15.2	80	95

Muy malo  
Malo  
Regular  
Bueno  
Muy bueno

## TABULACION GESTIÓN ADMINISTRATIVA

DIMENSIONES N° PREGUNTAS N° ENCUESTADO	Planeación						Organización					Dirección					Control					SUMA V1	TOTAL V1		
	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	SUMA D1	TOTAL D1	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	SUMA D1	TOTAL D1	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	SUMA D3	TOTAL D3	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15			SUMA D3	TOTAL D3
1	4	4	4	4	16	4	4	4	3	11	4	3	4	4	11	4	2	4	3	4	2	15	3	53	4
2	3	3	4	4	14	4	3	3	3	9	3	3	3	3	9	3	3	3	3	3	4	16	3	48	3
3	2	3	3	3	11	3	4	4	4	12	4	2	2	4	8	3	4	3	4	4	3	18	4	49	3
4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	12	4	4	3	4	11	4	4	4	4	4	4	20	4	59	4
5	4	4	4	4	16	4	4	2	4	10	4	4	4	4	12	4	4	4	3	3	3	17	4	55	4
6	4	4	4	4	16	4	4	3	2	9	3	4	4	4	12	4	3	3	3	3	2	14	3	51	4
7	2	2	3	2	9	2	2	3	2	7	2	3	4	2	9	3	2	4	2	2	3	13	3	38	2
8	4	4	4	4	16	4	4	2	4	10	4	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	15	3	50	3
9	4	2	3	3	12	3	3	3	2	8	3	2	2	2	6	2	3	3	2	2	2	12	2	38	2
10	4	4	4	4	16	4	3	2	2	7	2	3	4	2	9	3	2	4	2	2	3	13	3	45	3
11	3	3	3	4	13	3	4	4	4	12	4	2	3	4	9	3	4	4	4	4	4	20	4	54	4
12	2	2	4	2	10	3	3	3	2	8	3	3	2	2	7	2	4	3	3	4	4	18	4	43	3
13	3	4	3	3	13	3	4	4	3	11	4	2	4	3	9	3	4	3	3	3	3	16	3	49	3
14	4	4	4	4	16	4	3	3	4	10	4	4	3	4	11	4	3	4	3	3	3	16	3	53	4
15	4	3	3	3	13	3	4	4	4	12	4	2	3	4	9	3	4	4	4	4	4	20	4	54	4
16	2	2	3	2	9	2	4	3	3	10	4	3	2	4	9	3	4	4	3	4	4	19	4	47	3
17	2	3	4	4	13	3	3	4	4	11	4	2	4	4	10	4	4	3	4	4	3	18	4	52	4
18	4	4	4	4	16	4	3	3	3	9	3	4	4	3	11	4	3	4	3	3	3	16	3	52	4
19	4	4	4	4	16	4	4	3	3	10	4	2	4	3	9	3	4	2	2	2	3	13	3	48	3
20	3	2	3	4	12	3	4	4	3	11	4	3	3	4	10	4	3	4	3	3	4	17	4	50	3
21	3	2	4	3	12	3	4	4	4	12	4	4	3	2	9	3	4	4	3	3	3	17	4	50	3
22	2	3	4	2	11	3	2	4	4	10	4	2	2	2	6	2	4	4	4	4	4	20	4	47	3
23	2	2	3	2	9	2	4	4	4	12	4	3	2	4	9	3	4	3	4	4	4	19	4	49	3
24	2	2	2	2	8	2	2	2	2	6	2	3	4	2	9	3	2	3	2	2	2	11	2	34	2
25	4	4	4	4	16	4	3	4	4	11	4	4	4	4	12	4	4	4	3	3	4	18	4	57	4
26	3	3	3	3	12	3	3	3	3	9	3	3	3	3	9	3	2	2	3	4	3	14	3	44	3
27	4	2	4	4	14	4	4	4	2	10	4	2	2	4	8	3	4	4	4	4	3	19	4	51	4
28	4	4	4	4	16	4	3	3	4	10	4	3	3	3	9	3	4	3	4	4	4	19	4	54	4
29	3	4	3	3	13	3	4	3	3	10	4	4	4	4	12	4	3	3	3	3	3	15	3	50	3
30	3	3	3	3	12	3	3	3	4	10	4	4	4	2	10	4	4	4	3	3	4	18	4	50	3
31	2	2	2	2	8	2	2	2	2	6	2	3	4	2	9	3	2	4	2	2	3	13	3	36	2
32	4	4	4	4	16	4	4	4	4	12	4	3	3	4	10	4	4	3	4	4	4	19	4	57	4
33	3	3	3	3	12	3	4	3	3	10	4	2	2	3	7	2	3	4	2	2	3	14	3	43	3
34	4	4	4	4	16	4	4	4	4	12	4	3	4	3	10	4	4	4	4	4	4	18	4	56	4
35	3	4	4	3	14	4	3	4	2	9	3	2	3	4	9	3	3	3	4	4	4	18	4	50	3
36	3	4	2	3	12	3	4	4	4	12	4	3	2	4	9	3	4	4	2	2	3	15	3	48	3
37	2	3	3	2	10	3	4	3	3	10	4	2	3	4	9	3	3	4	3	3	3	16	3	45	3
38	4	4	4	4	16	4	4	4	4	12	4	3	3	3	9	3	4	4	3	3	4	18	4	55	4
39	3	4	3	3	13	3	3	3	3	9	3	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	15	3	46	3
40	4	4	4	4	16	4	2	4	4	10	4	2	2	4	8	3	4	4	4	4	2	18	4	52	4
41	2	3	2	2	9	2	2	2	2	6	2	2	3	2	7	2	2	4	2	2	2	12	2	34	2
42	3	3	3	3	12	3	4	3	3	10	4	4	4	4	12	4	4	3	3	3	3	16	3	50	3
43	4	4	4	4	16	4	2	4	4	10	4	4	4	4	11	4	4	4	4	4	4	20	4	57	4
44	2	4	3	2	11	3	4	3	3	10	4	3	3	3	9	3	3	4	3	3	2	15	3	45	3
45	2	3	3	2	10	3	3	2	3	8	3	3	3	3	9	3	3	3	3	3	2	14	3	41	3
46	2	2	2	2	8	2	2	2	2	6	2	2	3	3	8	3	4	4	4	4	4	20	4	42	3
47	3	3	3	3	12	3	3	3	3	9	3	2	3	2	7	2	4	4	3	3	3	17	4	45	3

4 preguntas

	I inf	I sup
min	4	6
max	20	9
rango	16	13
grupos	5	16
amplitud	3.2	20

3 preguntas

	I inf	I sup
min	3	4
max	15	7
rango	12	9
grupos	5	12
amplitud	2.4	15

5 preguntas

	I inf	I sup
min	5	8
max	25	12
rango	20	16
grupos	5	20
amplitud	4.0	25

15 preguntas

	I inf	I sup
min	15	26
max	75	38
rango	60	50
grupos	5	62
amplitud	12.0	75

Muy malo  
Malo  
Regular  
Bueno  
Muy bueno

Chimbote, Junio del 2019

Autorización para realizar informe de investigación en la Positiva Seguros – Oficina Chimbote

Mediante la presente se autoriza al colaborador Kevin Aldair Pajuelo Flores – Asistente de Caja, a desarrollar su trabajo de investigación denominado: “Liderazgo directivo y gestión administrativa de la empresa La Positiva Seguros, Chimbote - 2019”, para el grado de MBA de la UCV, con lo cual se permite la aplicación de un cuestionario para medir la relación entre el Liderazgo directivo y la Gestión administrativa.

Sin más que decir, se emite la presente para los fines que el interesado estime.

Atte.

  
La Positiva  
Seguros  
-----  
NOELIA MORALES GARCIA  
APODERADO COMERCIAL

## **ANEXO 6**

### **ARTÍCULO CIENTÍFICO**

#### **1. TÍTULO**

Liderazgo directivo y gestión administrativa de la empresa La Positiva Seguros, Chimbote – 2019

#### **2. AUTOR (A)**

Nombre del autor: Kevin Aldair Pajuelo Flores

Correo electrónico: [kpajueloflores@gmail.com](mailto:kpajueloflores@gmail.com)

Afiliación institucional: Universidad Privada César Vallejo

#### **3. RESUMEN**

El presente estudio planteó como problema a investigar ¿Cuál es el tipo de relación que existe entre el liderazgo directivo percibido por los trabajadores de la Positiva Seguros y la gestión administrativa de la empresa La Positiva Seguros, Chimbote-2019? con el objeto de determinar el tipo de relación entre el liderazgo directivo percibido por los trabajadores de la empresa Positiva Seguros y la gestión administrativa, Chimbote – 2019. Se empleó un estudio de nivel correlacional y un diseño no experimental y transversal y una muestra censal de 47 colaboradores a quienes se les aplicó dos cuestionarios para medir las variables de estudio. Los resultados permitieron comprobar que el liderazgo directivo presenta un nivel regular en un 66%, mientras que la gestión administrativa presenta, también, en un 55,4% un nivel regular. Finalmente, mediante la prueba de Spearman ( $\rho=0.710$ ), con una significancia bilateral de  $0.000 < 0.05$  lo que significa una correlación positiva alta entre las variables de estudio. Además el valor tabular  $t_{cal} = 6.76 > t_{tab} = 1,68$ , lo cual concluye que  $t_{cal}$  se encuentra en la región  $H_1$ , es decir, existe relación significativa entre el liderazgo directivo percibido por los trabajadores y la gestión administrativa de la Positiva Seguros Chimbote – 2019.

#### **4. PALABRAS CLAVE**

Liderazgo directivo, gestión administrativa, planeación, organización, dirección y control.

## 5. ABSTRACT

In the present investigation the problem to investigate was: Which one is the kind of the relation that exist between the direct leadership felt by the Positiva Seguros workers and the Positiva Seguros administrative management, Chimbote-2019? With the objective of determinate, the kind of relation between the direct leadership felt by the Positiva Seguros workers and the Positiva Seguros administrative management, Chimbote-2019. Was used a correlative level study and a no experimental design and transversal and a sample of 47 workers to whom was applied two different surveys to quantify the study variables. The results allowed to prove that the directive leadership present a regular level in a 66%, while the administrative management present, as well, in a 55.4% a regular level. To conclude, through the Spearman test ( $\rho=0.710$ ), with a bilateral significance of  $0.000 < 0.05$  that means a high positive correlation between the study variables. In addition, the tabular value  $t_{cal} = 6.76 > t_{tab} = 1,68$  that includes that  $t_{cal}$  is in the Hi region, that means, exist significative relation between the directive leadership felt by the Positiva Seguros workers and the Positiva Seguros administrative management, Chimbote-2019.

## 6. KEYWORDS

Keywords: Directive leadership, administrative management, plannig, organization, direction and control.

## 7. INTRODUCCIÓN

Actualmente, el liderazgo directivo se ha convertido en una de las competencias gerenciales más trascendentes y estudiadas por las organizaciones públicas y privadas para la formación y desarrollo de sus gerentes. A nivel mundial, el liderazgo directivo representa para las organizaciones una estrategia de gestión como una competencia que deben poseer y desarrollar los directivos y/o gerentes para poder encaminar las diferentes actividades administrativas y financieras hacia el éxito de la organización. En este contexto, el liderazgo directivo constituye un modelo de gerencia funcional orientado hacia la consecución de la gestión administrativa de las organizaciones en los diferentes escenarios de carácter internacional y nacional. Concretamente, en el ámbito nacional se potencia la relevancia del liderazgo a partir de la apreciación en la existencia de un fuerte vínculo entre liderazgo y motivación en las empresas nacionales, sin duda alguna el

liderazgo a grandes rasgos contribuye a lograr mejores resultados en la gestión administrativa, puesto que una empresa con trabajadores bien guiados y con un alto grado de motivación, es una empresa con un óptimo desempeño que traerá como resultados positivos respecto al rendimiento de los trabajadores. Es por ello que brindar un absoluto valor e evaluación a dicha competencia gerencial es importante, ya que si las organizaciones fuesen indiferentes ante esta estrategia de gestión se evidenciarían irregularidades significativas en el desarrollo administrativo de las mismas. En síntesis, en el entorno local y referente a la problemática identificada en relación al liderazgo se evidencia la práctica de un liderazgo autocrático donde se imparten órdenes y se imponen las cosas dejando de lado las iniciativas e inhibiendo la participación de los trabajadores, de ahí que la práctica de este estilo de liderazgo genera un clima inadecuado y donde se ejerce un control riguroso y la desconfianza hacia las personas, donde prima la consecución de indicadores de desempeño basados principalmente en los objetivos de la empresa. A esto se suma que los jefes de área no brindan de forma oportuna órdenes e instrucciones precisas a los trabajadores, mantienen una comunicación poco fluida, en algunas veces de forma unidireccional y manifiestan poca capacidad para generar transformaciones o cambios en beneficio de los trabajadores y empresa en general. En relación a la Gestión administrativa se puede evidenciar un deficiente manejo en lo que se refiere a la comunicación interna, estrategias, organización y control, lo que trae como resultado el incumplimiento de objetivos, así como deficiencias en los procesos de planificación y organización de las actividades de la empresa. Por tales manifestos, es que formula la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es el tipo de relación que existe entre el liderazgo directivo percibido por los trabajadores de la Positiva Seguros y la gestión administrativa de la empresa La Positiva Seguros, Chimbote-2019?

Ahora en aras de enfocar y acreditar el estudio, se presentaron antecedentes de lo que se pretendía determinar cómo investigación. Botero, (2017) señaló que una buena política internacional, que considere la cultura institucional y que este adecuadamente liderada por los directivos de la organización, puede desarrollar muchos beneficios; por ejemplo, facilitaría la visualización en la empresa de entidades nacionales gubernamentales o no gubernamentales que podrían apoyarla en su proceso de internacionalización, ayudaría a detectar programas existentes en el medio que facilitarían el establecimiento de conexiones en el exterior, permitiría visualizar nuevas oportunidades de negocio, al igual que el análisis de diversos procesos de operación que pueden transformar las posibilidades de

expansión de la empresa. Mientras que en un contexto peruano, Acevedo, Linares y Cachay (2016) definieron que la actividad de los líderes está centrada en la búsqueda de estrategias para identificar problemas en el ámbito y que esté al alcance de aquellos profesionales que ejercen funciones directivas. Los líderes peruanos orientan sus actividades a mejorar los niveles de influencia en las organizaciones que direccionan a partir del empleo de metodologías para identificar y solucionar problemas.

Por otro lado, las bases teóricas del estudio permitieron la presentación de argumentos consistentes, para Villa (2013) el liderazgo directivo es la capacidad o competencia necesaria que deben desarrollar y poner en práctica los directivos y gerentes de las organizaciones para gestionar, motivar, estimular y orientar a un equipo de trabajo con la finalidad de conseguir los resultados previstos por las organizaciones. Y según Chiavenato (2013) la gestión administrativa es un conjunto de procesos o actividades que realiza la organización con la finalidad de conseguir las metas y objetivos que se propone para asegurar su supervivencia, desarrollo y crecimiento.

Finalmente, la investigación presentó el objetivo general de: Determinar el tipo de relación entre el liderazgo directivo percibido por los trabajadores de la empresa Positiva Seguros y la gestión administrativa, Chimbote – 2019.

## **8. MÉTODO**

La investigación mantuvo un enfoque cuantitativo debido a que se realizó la medición de la información en valores numéricos, porcentajes, niveles, pruebas de correlación, así como la contrastación de una hipótesis de estudio. Con un diseño no experimental – transversal, ya que no hubo manipulación de variables, sino que se las estudió en su entorno natural, y acondicionado el estudio en un periodo de tiempo determinado. Y siendo una investigación correlacional, se propuso a determinar el nivel de asociación de las variables. Por otro lado, la población del estudio estuvo representada por la cantidad total de trabajadores de la empresa La Positiva Seguros de Chimbote, la cual es de 57 personas de los cuales 10 son jefes de equipos y 47 son trabajadores. Mientras que la muestra fue no probabilística o por conveniencia, a decisión del investigador por medio de los criterios de inclusión, los cuales abarcaron a los trabajadores operativos de la empresa La Positiva Seguros de Chimbote, y se terminó por excluir a los jefes de equipo de la empresa La Positiva Seguros de Chimbote. Como instrumentos de investigación se diseñó un cuestionario de liderazgo directivo con 19 preguntas y otro para la variable gestión

administrativa que constó de 15 preguntas. Los mismos que se desarrollaron bajo la escala ordinal y con alternativas de solución de tipo Likert: Muy de acuerdo (5), De acuerdo (4), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), En desacuerdo (2) y Muy en desacuerdo (1). Además ambos instrumentos fueron validadas por expertos, luego de ello se realizó una prueba piloto a 15 trabajadores para medir el nivel de confiabilidad por medio del alfa de Cronbach lo cual arrojó un alto nivel de confiabilidad, por lo que se procedió a la aplicación a la muestra seleccionada por el investigador. De esta manera se pudo obtener una base de datos importante, la cual fue procesada en el programa estadístico SPSS desde los métodos de la estadística descriptiva e inferencial.

## **9. RESULTADOS**

En la investigación para determinar el tipo de relación entre variables se empleó la prueba estadística de correlación Rho de Spearman, la cual estableció un coeficiente de relación de 0.710, además de presentar un nivel de significancia bilateral de  $0.000 < 0.05$ . Esto permitió afirmar que sí existe una correlación positiva alta y significativa entre variables. De esta manera se pudo aceptar la hipótesis de investigación, la cual afirma que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo valorado por el personal de la empresa Positiva Seguros y la gestión administrativa en la empresa La Positiva Seguros de Chimbote, 2019.

## **10. DISCUSIÓN**

En relación al objetivo general determinar el tipo de relación entre el liderazgo directivo percibido por los trabajadores de la empresa Positiva Seguros y la gestión administrativa, Chimbote – 2019, en la tabla 2 se puede apreciar que Rho es 0.710, con una significancia bilateral de  $0.000 < 0.05$  lo que significa una correlación positiva alta entre las variables de estudio. Además  $t_{cal} = 6.76 > t_{tab} = 1,68$ , lo cual concluye que  $t_{cal}$  se encuentra en la región  $H_1$ , es decir, existe relación significativa entre el liderazgo directivo percibido por los trabajadores y la gestión administrativa de la Positiva Seguros Chimbote - 2019. En este sentido los hallazgos obtenidos reflejan que el liderazgo directivo en la empresa genera resultados positivos en los diferentes procesos administrativos realizados por la empresa para generar resultados positivos en relación al cumplimiento de sus metas y objetivos programados. Estos resultados son similares a los de Botero, (2017) quien concluyó que existe relación altamente significativa entre el liderazgo y la gestión

administrativa en empresas colombianas ( $\rho=0,793$ ). Además, Ramírez (2013) destaca la importancia del liderazgo y su asociación o vinculación con la gestión administrativa en toda empresa, se basa en poder crear adecuado ambiente de trabajo donde exista armonía, para ello la necesidad de contar con un verdadero líder que sea capaz de mantener una relación profesional y personal con los trabajadores quienes son los encargados de generar riqueza para la empresa en el que se desempeñan como resultado de una gestión administrativa altamente efectiva.

## **11. CONCLUSIONES**

Se concluyó un tipo de relación directa y significativa entre el liderazgo directivo percibido por los trabajadores de la empresa Positiva Seguros y la gestión administrativa, Chimbote – 2019, así se afirmó que el liderazgo directivo está relacionado con la gestión administrativa percibida por los colaboradores, en la medida que estas dos variables presentan un nivel regular.

## **12. REFERENCIAS**

- Acevedo, A., Linares, C., Cachay, O. (2016). Modelo general de liderazgo por roles en el contexto peruano. Estudio exploratorio sobre espíritu directivo en el Perú. *Industrial Data*, vol. 19, núm. 1, enero-junio, 2016, pp. 45-58 Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima, Perú Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81650062007>
- Botero, L. (2017). El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia para la competitividad internacional empresaria. *Revista Ciencias Estratégicas*, vol. 25, núm. 38, julio-diciembre, 2017, pp. 271-276. Universidad Pontificia Bolivariana Medellín, Colombia. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1513/151354939001.pdf>
- Chiavenato, I. (2013). *Introducción a la teoría general de la administración*. (8ª ed.) México: McGraw Hill.
- Ramirez, G. (2013). *Liderazgo organizacional*. Barcelona: Universidad & Empresa.

Villa, A. (2013). *Estilos y competencias de liderazgo en los equipos directivos. Jornadas para equipos directivos sobre nuevos retos en la función directiva: Cómo gestionar el trabajo en equipo*. España: Arco Libros.

**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA  
PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Kevin Aldair Pajuelo Flores, estudiante (x), del Programa académico de maestría en Gestión de Negocios - MBA de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 46706736, con el artículo titulado

“Liderazgo directivo y gestión administrativa de la empresa La Positiva Seguros, Chimbote – 2019”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Chimbote, agosto, 2019



---

Kevin Aldair Pajuelo Flores

DNI 46706736

Feedback Studio - Google Chrome  
 https://ev.tumitin.com/app/carta/es/?s=1&u=1058712242&lang=es&io=1146097241

feedback studio Kevin Aldair Pajuelo Flores Liderazgo directivo y gestión administrativa de la empresa La Positiva Seguros, Chimbote - 2019- Kevin Aldair Pajuelo /0 6 de 13



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

**Liderazgo directivo y gestión administrativa de la empresa La Positiva Seguros, Chimbote - 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestro en Administración de Negocios**

**AUTOR:** (0000-0001-8349-6766)  
 Br. Kevin Aldair Pajuelo Flores

**ASESOR:** (0000-0002-6823-2620)  
 Ms. David Omar Fernando Casasol Morales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
 Gerencias funcionales

**CHIMBOTE - PERÚ**

**Resumen de coincidencias** X

19 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

**Coincidencias**

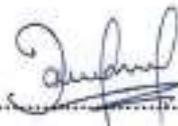
19	1	Entregado a Universidad...	11 %
		Trabajo del estudiante	
	2	repositorio.ucv.edu.pe	2 %
		Fuente de Internet	
	3	www.redalyc.org	1 %
		Fuente de Internet	
	4	www.scielo.cl	<1 %
		Fuente de Internet	
	5	www.theibfr.com	<1 %
		Fuente de Internet	
	6	editorarevistas.macken...	<1 %
		Fuente de Internet	
	7	dspace.untr.u.edu.pe	<1 %
		Fuente de Internet	
	8	Entregado a Universidad...	<1 %
		Trabajo del estudiante	

Página: 1 de 37    Número de palabras: 10259    Text-only Report    High Resolution    Activado

Yo, **David Omar Fernando Casusal Morales**, docente del Programa de maestría en Administración de Negocios – MBA de la Universidad César Vallejo de la filial Chimbote revisor de la tesis titulada: "Liderazgo directivo y gestión administrativa de la empresa La Positiva Seguros, Chimbote - 2019", del estudiante **Kevin Aldair Pajuelo Flores**, constato que el informe final del trabajo de investigación tiene un índice de similitud de **19%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó 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.

Chimbote, 02 de agosto de 2019



.....  
 David Omar Fernando Casusal Morales

DNI N° 17636498

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---------------------------------------------------------------------------------	--------	-----------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

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

Cosuelo Plaza Kana Almar  
D.N.I. : 46706936  
Domicilio : Urb. Los Hornos, P.O. Box 13  
Teléfono : Fijo : 217465 Móvil : 944252243  
E-mail : k.pcosuelo@ucv.pe@gmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....  
Escuela : .....  
Carrera : .....  
Título : .....

Tesis de Post Grado

Maestría

Grado : Maestría

Mención : Administración de Negocios - MBA

Doctorado

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Cosuelo Plaza Kana Almar

Título de la tesis:

Liderazgo directivo y gestión administrativa de la empresa  
La Centina Seguros, Chimbote - 2019

Año de publicación : 2019

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha :

07/02/2019



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE**

**LA ESCUELA DE POSGRADO FILIAL CHIMBOTE**

**A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:**

**PAJUELO FLORES, KEVIN ALDAIR**

**INFORME TITULADO:**

**Liderazgo directivo y gestión administrativa de la empresa la Positiva Seguros, Chimbote - 2019.**

**PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:**

**Maestro en Administración de Negocios - MBA**

**SUSTENTADO EN FECHA: 07 de agosto del 2019**

**NOTA O MENCIÓN:** *Aprobado por unanimidad*



**FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN**

**Dr. Edwin López Robles**