

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

**“El liderazgo gerencial en la empresa Compartamos Financiera
de Tingo María, 2024”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

AUTORA: Ortega Aguilar, Betsabé

ASESORA: Coronado Chang, Liliana Victoria

HUÁNUCO-PERÚ
2024

U

D

H



TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (x)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área : Ciencias Sociales
Sub área : Economía, Negocios.
Disciplina : Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título
Profesional de Licenciada en Administración de
Empresas
Código del Programa: P13
Tipo de Financiamiento:

- Propio (x)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 72166230

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 23015516
Grado/Título: Magister en Gestión Pública
Código ORCID: 0000-0002-7050-4277

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraún, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
2	Callan Bacilio, Richard	Maestro en educación, mención: investigación y docencia superior	46825060	0000-0001-7959-403X
3	Polino Puente, Emerson Junior	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	45867323	0000-0003-2131-8547



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **11:15 horas** del día **19** del mes de **setiembre del año 2024**, en el Auditorio "San Juan Pablo II" de la Facultad de Ciencias Empresariales, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

Mtro. William Giovanni Linares Beraún
Mtro. Richard Callan Bacilio
Mtro. Emerson Junior Polino Puente

Presidente
Secretario
Vocal

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 933-2024-D-FCOMP-PAAE-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada: "**EL LIDERAZGO GERENCIAL EN LA EMPRESA COMPARTAMOS FINANCIERA DE TINGO MARÍA, 2024**", presentada por la Bachiller, **ORTEGA AGUILAR, Betsabe**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola APROBADA con el calificativo cuantitativo de 13 (TRECE) y cualitativo de SUFICIENTE (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 12:00 horas del día **19** del mes de **setiembre del año 2024**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.


Mtro. William Giovanni Linares Beraún
DNI: 07750878
Código ORCID: 0000-0002-4305-7758
PRESIDENTE


Mtro. Richard Callan Bacilio
DNI: 46825060
Código ORCID: 0000-0001-7959-403X
SECRETARIO


Mtro. Emerson Junior Polino Puente
DNI: 45867323
Código ORCID: 0000-0003-2131-8547
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: BETSABÉ ORTEGA AGUILAR, de la investigación titulada "El liderazgo gerencial en la empresa Compartamos Financiera de Tingo María, 2024", con asesora LILIANA VICTORIA CORONADO CHANG, designada mediante documento: RESOLUCIÓN N° 579-2024-D-FCOMP-PAAE-UDH P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 23 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 12 de agosto de 2024



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

10. Ortega Aguilar, Betsabé.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

6%

2

repositorio.unjbg.edu.pe

Fuente de Internet

3%

3

Submitted to Universidad Alas Peruanas

Trabajo del estudiante

2%

4

distancia.udh.edu.pe

Fuente de Internet

2%

5

hdl.handle.net

Fuente de Internet

2%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO,
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

DEDICATORIA

A Dios por la vida, por la firmeza necesaria que me brinda para no desmayar a pesar de las dificultades.

A mi hija Luciana, por ser mi motivación principal y la razón por la cual día a día salgo adelante para perseguir mis metas y nunca darme por vencida con su amor puro e incondicional

A mis padres Isabel y Moisés por enseñarme a ser una mujer fuerte e independiente.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad de Huánuco - UDH Facultad de Ciencias Empresariales por formarme como profesional, a los catedráticos que durante mi época universitaria me apoyaron, Julio Burillo, Zaida Gutiérrez, Manuel López, Rafael Flores, Octavio Marín por otorgarme conocimientos, alegrías y el deseo de superación para crecer como persona.

A mi asesora Liliana Coronado que me brindo sus sabios consejos para poder ser una profesional integra, logrando mis objetivos y metas, sus aportes y experiencia, me ayudaron a concluir con la presente investigación.

A mis padres por su apoyo incondicional en toda mi vida estudiantil.

A mi novio William Gutiérrez por haberme apoyado y motivado durante todos mis estudios universitarios de manera incondicional.

Al maestro encargado del CATP Richard Callan por su tiempo y mensajes de motivación, empatía y preocupación para que cada uno de nosotros siga adelante en todo este proceso.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS	IX
RESUMEN	XI
ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN	XIII
CAPÍTULO I	14
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	16
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	16
1.3. OBJETIVO GENERAL.....	16
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEORICA.....	17
1.5.2. JUSTIFICACION PRÁCTICA.....	17
1.5.3. JUSTIFICACION METODOLÓGICA	17
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.7.1. RECURSOS HUMANOS.....	18
1.7.2. RECURSOS FINANCIEROS	18
1.7.3. RECURSOS TECNOLÓGICOS.....	18
CAPÍTULO II	19
MARCO TEÓRICO	19
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	19
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	20
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES	22
2.2. BASES TEÓRICAS.....	24

2.2.1. LIDERAZGO GERENCIAL	24
2.2.2. TEORÍA DE LA GESTIÓN	24
2.2.3. LA GESTIÓN MODERNA	25
2.2.4. TEORÍA DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL	26
2.2.5. TEORIA DE LA MOTIVACIÓN	26
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	27
2.3.1. LIDERAZGO GERENCIAL	27
2.3.2. MOTIVACIÓN	27
2.3.3. TRABAJO EN EQUIPO	27
2.3.4. RENDIMIENTO LABORAL	27
2.3.5. VISIÓN ESTRATEGICA	28
2.3.6. PLAN DE NEGOCIOS.....	28
2.3.7. RECURSOS HUMANOS.....	28
2.4. SISTEMA DE VARIABLES.....	28
2.4.1. VARIABLE ÚNICA.....	28
2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	29
CAPÍTULO III	32
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	32
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	32
3.1.1. ENFOQUE	32
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	32
3.1.3. DISEÑO	32
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	33
3.2.1. POBLACIÓN.....	33
3.2.2. MUESTRA.....	34
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	34
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	35
CAPÍTULO IV.....	36
RESULTADOS.....	36
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS.....	36
4.1.1. PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	36
4.1.2. RESULTADOS DE LA ENCUESTA.....	37

CAPÍTULO V.....	67
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	67
CONCLUSIONES	70
RECOMENDACIONES.....	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	73
ANEXOS.....	78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	29
Tabla 2 Población de la investigación	33
Tabla 3 Niveles de confiabilidad	36
Tabla 4 Alfa de Cronbach	36
Tabla 5 ¿Se comunica la visión estratégica de la empresa Compartamos Financiera de visión estratégica Tingo María, 2024 a todos los niveles de la organización?.....	37
Tabla 6 ¿Incide la visión estratégica en la toma de decisiones y la planificación a largo plazo de la empresa?	38
Tabla 7 ¿Se percibe que la visión estratégica motiva e inspira a los empleados a alcanzar los objetivos organizacionales?	39
Tabla 8 ¿Se evalúa el cumplimiento de la visión estratégica?	40
Tabla 9 ¿Los trabajadores comparten con la visión estratégica de la empresa?	41
Tabla 10 ¿El giro de negocio responde a los criterios contemplado en la visión estratégica de la empresa?.....	42
Tabla 11 ¿Se priorizan las actividades y proyectos en la empresa Compartamos Financiera de Tingo María?.....	43
Tabla 12 ¿Se implementan medidas para evitar el desperdicio de recursos y maximizar la eficiencia operativa?	44
Tabla 13 ¿Se proporcionan herramientas y capacitación para mejorar la gestión del tiempo y los recursos a los empleados?	45
Tabla 14 ¿Se implantan mecanismos de apoyo continuo en las actividades diarias de los trabajadores?	46
Tabla 15 ¿Se realizan acciones que se realizan para el logro de objetivos están plasmados en un plan institucional?	47
Tabla 16 ¿Los procesos operativos son congruentes con los objetivos de la financiera?	48
Tabla 17 ¿Se fomenta activamente la generación de ideas y la innovación en la empresa Compartamos Financiera Tingo María?	49
Tabla 18 ¿Existen programas o iniciativas específicas para promover la creatividad y el pensamiento innovador entre los empleados?	50

Tabla 19 ¿Se gestionan y evalúan las propuestas de innovación para su implementación en la organización?	51
Tabla 20 ¿Se incentiva económicamente a los trabajadores que presentan iniciativas originales?	52
Tabla 21 Al captar trabajadores, ¿se evalúa la capacidad de innovación y de resiliencia ante dificultades?	53
Tabla 22 ¿Se toma en cuenta las ideas innovadoras que proponen los trabajadores?	54
Tabla 23 ¿Se establecen y comunican los objetivos y metas en la empresa Compartamos Financiera de Tingo María?.....	55
Tabla 24 ¿Se toman medidas para garantizar que los empleados comprendan la importancia de lograr resultados y ser efectivos en sus funciones?	56
Tabla 25 ¿Se utilizan sistemas de seguimiento y evaluación para medir el rendimiento y la efectividad en la consecución de objetivos?	57
Tabla 26 ¿Se divulgan los resultados y se discuten en reuniones con los trabajadores?	58
Tabla 27 ¿Los resultados obtenidos son evaluados mediante estándares de eficacia y eficiencia?	59
Tabla 28 ¿Todos los procedimientos y lineamientos están direccionados a obtener resultados de gestión?.....	60
Tabla 29 ¿Se ofrecen programas de desarrollo profesional y capacitación a los empleados en la empresa Compartamos Financiera de Tingo María? ...	61
Tabla 30 ¿Se fomenta el trabajo en equipo y la colaboración entre los diferentes departamentos y áreas de la organización?.....	62
Tabla 31 ¿Se promueve el liderazgo y el crecimiento personal de los empleados como parte de la cultura organizacional?	63
Tabla 32 ¿Se incentiva al trabajador que sacrifica su tiempo por cumplir metas empresariales?.....	64
Tabla 33 ¿Se apoya a los trabajadores e instituciones que requieren hacer investigación en la empresa?	65
Tabla 34 ¿Cuándo los trabajadores solicitan realizar cursos y especializaciones fuera de la provincia son autorizados?	66

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Esquema de la investigación	33
Figura 2 ¿Se comunica la visión estratégica de la empresa Compartamos Financiera de Tingo María, 2024 a todos los niveles de la organización?	37
Figura 3 ¿Incide la visión estratégica en la toma de decisiones y la planificación a largo plazo de la empresa?	38
Figura 4 ¿Se percibe que la visión estratégica motiva e inspira a los empleados a alcanzar los objetivos organizacionales?	39
Figura 5 ¿Se evalúa el cumplimiento de la visión estratégica?	40
Figura 6 ¿Los trabajadores comparten con la visión estratégica de la empresa?	41
Figura 7 ¿El giro de negocio responde a los criterios contemplado en la visión estratégica de la empresa?.....	42
Figura 8 ¿Se priorizan las actividades y proyectos en la empresa Compartamos Financiera de Tingo María?.....	43
Figura 9 ¿Se implementan medidas para evitar el desperdicio de recursos y maximizar la eficiencia operativa?	44
Figura 10 ¿Se proporcionan herramientas y capacitación para mejorar la gestión del tiempo y los recursos a los empleados?	45
Figura 11 ¿Se implantan mecanismos de apoyo continuo en las actividades diarias de los trabajadores?	46
Figura 12 ¿Se realizan acciones que se realizan para el logro de objetivos están plasmados en un plan institucional?	47
Figura 13 ¿Los procesos operativos son congruentes con los objetivos de la financiera?	48
Figura 14 ¿Se fomenta activamente la generación de ideas y la innovación en la empresa Compartamos Financiera Tingo María	49
Figura 15 ¿Existen programas o iniciativas específicas para promover la creatividad y el pensamiento innovador entre los empleados?.....	50
Figura 16 ¿Se gestionan y evalúan las propuestas de innovación para su implementación en la organización?	51

Figura 17 ¿Se incentiva económicamente a los trabajadores que presentan iniciativas originales?	52
Figura 18 ¿Al captar trabajadores, ¿se evalúa la capacidad de innovación y de resiliencia ante dificultades?	53
Figura 19 ¿Se toma en cuenta las ideas innovadoras que proponen los trabajadores?	54
Figura 20 ¿Se establecen y comunican los objetivos y metas en la empresa Compartamos Financiera de Tingo María?.....	55
Figura 21 ¿Se utilizan sistemas de seguimiento y evaluación para medir el rendimiento y la efectividad en la consecución de objetivos?	57
Figura 22 ¿Se divulgan los resultados y se discuten en reuniones con los trabajadores?	58
Figura 23 ¿Los resultados obtenidos son evaluados mediante estándares de eficacia y eficiencia?	59
Figura 24 ¿Todos los procedimientos y lineamientos están direccionados a obtener resultados de gestión?	60
Figura 25 ¿Se fomenta el trabajo en equipo y la colaboración entre los diferentes departamentos y áreas de la organización?.....	62
Figura 26 ¿Se promueve el liderazgo y el crecimiento personal de los empleados como parte de la cultura organizacional?	63
Figura 27 ¿Se apoya a los trabajadores e instituciones que requieren hacer investigación en la empresa?	65
Figura 28 ¿Cuándo los trabajadores solicitan realizar cursos y especializaciones fuera de la provincia son autorizados?	66
Figura 29 Datos tabulados de la encuesta.....	85

RESUMEN

La investigación se realizó teniendo como elemento fundamental la Financiera Compartamos en Tingo María (TM). El objetivo general fue; determinar cómo incide el liderazgo gerencial en la empresa Compartamos Financiera de Tingo María, 2024. Los métodos de investigación empleados son de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y de diseño no experimental. 43 trabajadores de la Financiera Compartamos conformaron la población, mismo número de UE para la muestra, para la recolección de información se empleó como instrumento un cuestionario de encuesta. Los resultados obtenidos fueron los siguientes: liderazgo gerencial, la visión estratégica, la gestión efectiva, el fomento a la innovación, el enfoque de resultados y el desarrollo de las personas si incide significativamente, en la empresa Compartamos Financiera de Tingo María (TM), 2024.

Palabras claves: Liderazgo gerencial, visión estratégica, gestión efectiva, innovación, resultados.

ABSTRACT

The investigation was carried out with the Financiera Compartamos in Tingo María (TM) as a fundamental element. The general objective was; determine how it affects managerial leadership in the company Compartamos Financiera de Tingo María, 2024. The research methods used are quantitative, descriptive and non-experimental in design. The population was made up of 43 Financiera Compartamos workers, the same number of UEs for the sample, a survey questionnaire was used as an instrument to collect information. The results obtained were the following: managerial leadership, strategic vision, effective management, drive for innovation, focus on results and the development of people if it has a significant impact on the company Compartamos Financiera de Tingo María (TM), 2024.

Keywords: Management leadership, strategic vision, effective management, innovation, innovation, results.

INTRODUCCIÓN

La presente indagación fue desarrollada conforme al reglamento de grados y títulos de la Universidad de Huánuco, con el propósito de describir cómo incide el liderazgo gerencial en la empresa Compartamos Financiera de Tingo María, 2024. Se diseñaron instrumentos de investigación para recopilar información del personal de la empresa. La metodología aplicada se estructuró en cuatro capítulos principales:

En el Primer Capítulo, se aborda la fundamentación del problema, los objetivos generales y específicos, así como la justificación e importancia del estudio. En el Segundo Capítulo, presenta la búsqueda literaria donde se analizan los antecedentes relevantes, conceptos clave y la base teórica que fundamenta la investigación. En el Tercer Capítulo y Cuarto Capítulo, se detallan la metodología empleada y los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a todo el personal de Compartamos Financiera de Tingo María, 2024. En el Quinto Capítulo, los resultados se discuten, se presentan las conclusiones y se ofrecen recomendaciones.

Finalmente, se incluyen las referencias bibliográficas y los anexos, que comprenden la matriz de consistencia, el cuestionario utilizado, la base de datos, la autorización de la institución y una galería de fotos que documenta la tesis.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En niveles internacionales el “liderazgo gerencial” ejerce un rol importante en el éxito y la efectividad de las organizaciones en el entorno empresarial globalizado y altamente competitivo. Sin embargo, a pesar de la creciente atención y la extensa investigación sobre este tema, persisten desafíos y áreas de preocupación que requieren una mayor exploración y comprensión.

De acuerdo con Kawano (2023), en una encuesta realizada por la empresa que dirige DNA Human Capital, el 37 por ciento de firmas comerciales en el mundo sustituye a sus empleados de alta jerarquía por falta de liderazgo.

Sin embargo, el liderazgo gerencial enfrenta una serie de desafíos únicos y dinámicos debido a diferencias culturales, así como también la rapidez del desarrollo tecnológico y los mercados globales. En este sentido, es fundamental examinar en detalle cómo los líderes gerenciales están abordando estos desafíos y qué estrategias están implementando para garantizar el éxito organizacional en un contexto global. Además, la rapidez del desarrollo tecnológico y las transformaciones en los modelos de negocio también los líderes gerenciales deben ser capaces de liderar la transformación digital, fomentar la innovación y adaptarse ágilmente a los cambios del mercado para asegurar la relevancia y la competitividad a largo plazo de sus organizaciones (Muralidhar, 2022).

El liderazgo es el poder de convencer a los demás mediante la experiencia, el ejemplo y la facilidad de palabra, con la finalidad de que los liderados logren las metas propuestas. A modo de dimensiones el liderazgo posee; Planeación, guía, encargar, mantener el control de y evaluar, funciones que se desarrollan diariamente a cargo de los líderes de las instituciones públicas (Robbins, 2004).

En el contexto nacional el liderazgo gerencial, en un 47% de empresas se cambian a los ejecutivos por la falta de liderazgo, asimismo el 38% de ejecutivos fueron sustituidos por no saber llevar la cultura de la compañía al grupo humano al que dirige (Diario Gestión, 2023).

En contraste, en 21% de las empresas que tienen presencia a nivel internacional sustituyen a sus ejecutivos por temas de comportamientos, muchas veces no cumpliendo el perfil del cargo, asimismo el 14% de empresas sustituyen a sus ejecutivos por aspectos perfiles técnicos. Por ejemplo, “un gerente de finanzas que no logra implementar un sistema de planificación de recursos empresariales” (Diario Gestión, 2023).

Por otro lado, en un estudio realizado en 10 empresas más cotizadas en el Mercado de Valores de Lima se constató que todas ellas tienen un líder que cumple con un requisito fundamental; saber escuchar a las personas y conocer que sienten y que piensan, porque estas empresas consideran que el activo más importante de la empresa, son los trabajadores, los accionistas, los proveedores, y los clientes, todos ellos son aliados en el crecimiento empresarial (Mariategui, 2022).

En particular, materia de nuestro estudio, la financiera compartamos, se crea a través de la ONG Habitat Arequipa en el año 1992, otorgando créditos para vivienda, en 1998 se transforma en Edpyme Crear Arequipa para contribuir al micro empresariado, en el año 2000, expande sus operaciones a Lima, y en el 2009 se transforma en CREAR, con rectitud y confianza, edificó su imagen y valor, aspectos que acercaron más adeptos “cooperantes”. En el 2011 la financiera CREAR. El grupo financiero “Compartamos S.A.B. de C.V. en México” que ya era en ese momento una sólida firma financiera de México, se interesó por CREAR, siendo el año 2011 donde el “Grupo Gentera” absorbe a CREAR, en el año 2013 se convierten en Compartamos Financiera, en el año 2017 la financiera compartamos es reconocida por el “Great Place to Work”, estándar internacional que se entrega a las empresas donde es un buen lugar para el trabajo. Actualmente, desde el año 2019 la Financiera Compartamos opera con 120 oficinas en 20 departamentos a nivel nacional.

A nivel de la empresa Compartamos Financiera agencia Tingo María, en mi calidad de colaboradora se percibe un bajo liderazgo gerencial, por las siguientes causas; la poca participación de la gerente comercial, es decir el poco dialogo con los trabajadores, no se toma en cuenta las sugerencias de los trabajadores, no organiza el trabajo y solo hace cumplir lo dispuesto en los manuales como son los de funciones y de crédito. Esto definitivamente tiene efectos negativos porque el trabajador no se siente escuchado, y no se siente motivado a hacer llegar los aportes porque sienten que no va a ser tomado en cuenta.

Por consiguiente, se plantea la problemática general ¿Cómo incide el liderazgo gerencial en la empresa Compartamos Financiera S.A. Tingo María?

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo incide el liderazgo gerencial en la empresa Compartamos Financiera de Tingo María, 2024?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cómo incide la visión estratégica en la empresa Compartamos Financiera de Tingo María, 2024?
- ¿Cómo incide la gestión efectiva del tiempo y los recursos en la empresa Compartamos Financiera de Tingo María, 2024?
- ¿Cómo incide el fomento de la innovación en la empresa Compartamos Financiera de Tingo María, 2024?
- ¿Cómo incide el enfoque en los resultados y la efectividad en la empresa Compartamos Financiera de Tingo María, 2024?
- ¿Cómo incide el desarrollo de personas y equipos en la empresa Compartamos Financiera de Tingo María, 2024?

1.3. OBJETIVO GENERAL

Describir cómo incide el liderazgo gerencial en la empresa Compartamos Financiera de Tingo María, 2024.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir cómo incide la visión estratégica en la empresa Compartamos Financiera de Tingo María, 2024.
- Describir cómo incide la gestión efectiva del tiempo y los recursos en la empresa Compartamos Financiera de Tingo María, 2024.
- Describir cómo incide el fomento de la innovación en la empresa Compartamos Financiera de Tingo María, 2024.
- Describir cómo incide el enfoque en los resultados y la efectividad en la empresa Compartamos Financiera de Tingo María, 2024.
- Describir cómo incide el desarrollo de personas y equipos en la empresa Compartamos Financiera de Tingo María, 2024.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEORICA

La investigación abarcó cuerpos teóricos concernientes al liderazgo gerencial y sus dimensiones para relacionarlas, asimismo se citó definiciones teóricas. La presente tesis amplía la “base teórica” que ya existe. Por otro lado, la presente ayudará a los directivos de la empresa Compartamos Financiera de Tingo María y demás empresas al tener mejores líderes se mejora la de “toma de decisiones” en todos los aspectos generándose más productividad (Mariátegui, 2022).

1.5.2. JUSTIFICACION PRÁCTICA

La tesis se realizó a razón de existir la obligación de mejora, el liderazgo gerencial y sus dimensiones en las instituciones financieras que tienen operaciones en todo el Perú, particularmente en la empresa Compartamos financiera de Tingo María, 2024.

1.5.3. JUSTIFICACION METODOLÓGICA

Hernández et al (2014), menciona en su libro de metodología de investigación científica que; los estudios responden a preguntas sencillas que tienen que ver de porque se llevan a cabo las investigaciones (p.56).

En ese sentido el presente trabajo científico, se justifica mediante la propuesta de un “instrumento de medición” particularmente de la variable liderazgo gerencial, compuesto de cuestionamientos sustentados en bases teóricas de las dimensiones.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Algunos trabajadores fueron muy discretos con la información de la entidad. Por ello una limitación fue al momento de la toma de información in situ (toma de encuesta).

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

1.7.1. RECURSOS HUMANOS

La investigación tuvo viabilidad ya que fue respaldado por el Gerente de la empresa Compartamos Financiera de Tingo María, autorizando la ejecución del estudio a través de la aplicación de los instrumentos de recojo de datos en las instalaciones de la financiera. La investigación al ser no experimental incurrió en gastos mínimos, los egresos que se realizaron solo fueron logísticos y la tecnología también fue viable ya que se contó con las herramientas necesarias.

1.7.2. RECURSOS FINANCIEROS

La investigación al ser no experimental incurrió en gastos mínimos, los egresos que se realizaron solo fueron logísticos. Situación que permitió que la investigación sea viable.

1.7.3. RECURSOS TECNOLÓGICOS

Para realizar el presente estudio y procesamiento de los datos el investigador empleó herramientas tecnológicas como las que brinda el paquete de la MS Office y el programa SPSS.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Parra, Rocha y Durán (2021), en su estudio titulado “Liderazgo como prospectiva del clima organizacional en el sector hotelero”, el artículo fue realizada en la Universidad de Zulia. El estudio se centró en el análisis del liderazgo dentro del clima organizacional en el comercio hotelero. El sesgo metodológico fue descriptivo, no se realizó experimento con las variables, el recojo de datos fue en un solo momento. 35 fueron las unidades elementales, en su mayoría operarios de la industria de hoteles de la ciudad de Cartagena, el instrumento utilizado para medir fue la escala de Likert, que fue validado mediante el “método de Cronbach”, los resultados son; para el coeficiente del Alfa de Cronbach 0,84 haciendo un instrumento muy confiable, además un índice de Pearson (+) de 0.86 El análisis de datos se realizó mediante estadísticas descriptivas. Las conclusiones, determinan que la industria hotelera la buena gestión del liderazgo en un gran aporte para el clima laboral De acuerdo conl coeficiente de Pearson de 0,86, siendo una relación (+) fuerte, el mismo estudio también determina que, cuando el liderazgo es duro y cerrado, crece las tenciones en el ambiente laboral.

Ardila (2019), en su tesis de investigación titulado “El Análisis de la gestión del talento humano referente al clima laboral motivación y manejo del liderazgo”, el análisis de datos se realizó en la Universidad de Santa Martha para la obtención de la Licenciatura en Administración. Con el objetivo de “analizar la gestión del talento humano, en el cuerpo técnico de investigación seccional magdalena”. La investigación es de tipo descriptiva, de enfoque cualitativo y cuantitativo, se utiliza el diseño de investigación mixta. Los resultados, según el coeficiente del RhoS $r = -0.351$ que demuestra una relación débil e indirecta entre las variables relación del personal y motivación. Las conclusiones, demuestran la existencia de vacíos o disconformidad en la relación que tiene los

trabajadores con la motivación, afectando así al equipo de trabajo, tampoco se brindan buenas condiciones laborales, las importancias de los líderes o jefes es el conocimiento en formas de guiar a los trabajadores, es decir que tenga destrezas y capacidades en manejo del talento humano.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Ramírez y Puican (2022), en su tesis titulado “El liderazgo gerencial y competitividad laboral de Infocentro SRL”, el artículo fue publicado en la revista Sapiensa. identificó el “nivel de influencia del liderazgo gerencial en la competitividad laboral de los trabajadores de la empresa mencionada. En el desarrollo de la tesis no realizaron experimentos, fue descriptivo, se hallaron correlaciones, tomándose los cuestionarios en un solo momento, 103 colaboradores de la empresa en estudio conformaron la muestra, a dichos colaboradores se aplicó un cuestionario de encuesta. Los resultados indican que las variables se relacionan en base a que ambas variables obtuvieron un $RhoS = 0.579$, asimismo, se aprecia que el liderazgo personal alcanzó un $RhoS = 0.620$ y el liderazgo de resultados obtuvo un $RhoS = 0.597$ demostrando que ambas dimensiones mantienen una correlación (+) considerable con la variable competitividad laboral, también, en todos los resultados ($Sig = 0,05$). Entonces se deduce que se tiene una correlación (+) considerable entre el liderazgo gerencial y la competitividad laboral, asimismo se determina la relación (+) También se concluye que el liderazgo personal tiene una relación (+) fuerte con el liderazgo por resultados, es decir a mayor liderazgo personal mayores será los resultados. Por último, se demuestra que mientras el gerente tenga la habilidad del liderazgo podrá influenciar en que los trabajadores sean competitivos en cada labor que realizan en la empresa estudiada.

Alarcón y Ramírez (2022), mencionan en investigación llamado el Liderazgo gerencial y la productividad de los colaboradores en la empresa Laster S.A.C. Fue realizado en la Universidad Tecnológica del Perú con fines de obtener el título de contador público. La investigación determinó la relación entre el liderazgo gerencial y la productividad de

los trabajadores. A modo de metodología no se ha realizado experimento en su diseño, fue descriptivo de relación. 40 empleados fueron la muestra, a los cuales se les aplicó el cuestionario de encuesta. Los resultados muestran que la encuesta aplicada si fue confiable con un coeficiente alfa $\alpha = 0.879$, el resultado para el coeficiente del RhoS = 0.455 y una significancia: 0.003 Las conclusiones, se detectó una relación (r) significativamente (+) e intrascendente entre el liderazgo gerencial y la productividad. Concluyéndose la investigación en el llevado correcto del liderazgo incide en una productividad optima de los empleados, situación que le permite a la empresa lograr sus objetivos institucionales.

Quispe (2020), propone “El liderazgo gerencial y la administración financiera gubernamental en los gobiernos locales de la Provincia de Chumbivilcas”, fue realizada en la Universidad Andina del Cusco, para optar al grado de doctor en administración. El fin fundamental de la investigación fue analizar el vínculo entre el liderazgo gerencial y la administración financiera gubernamental de las entidades ya mencionadas, la metodología fue no experimental – transversal, se empleó encuesta a 40 gerentes de línea. Los resultados estadísticos indican la fiabilidad de 0.923 considerándose muy aceptable, asimismo un Rho Spearman de $r=897$ entre variables. Las conclusiones fueron; el nivel de liderazgo mostrado por los ejecutivos de los municipios es meridiano (75% de los casos estudiados), asimismo la administración financiera es mala con el 47.50% de la muestra, por último el liderazgo gerencial y la administración financiera tienen una relación frontal y con gran significancia, si uno de ellos aumenta la otra variable también lo hará, siendo esto muy bueno para las entidades que tienen un buen liderazgo.

Vásquez (2020), propone en su trabajo titulado “La proactividad gerencial y la productividad en la empresa de telecomunicación distrito San Miguel, 2019”, se realizó en la UCV. La finalidad de la investigación se basó en la determinación de relaciones de la proactividad y la productividad. La metodología empleada fue la hipotética deductiva, se

aplicó en foques cuantitativos de diseños no experimentales correlacionales de corte transversales. 80 trabajadores fueron la muestra. Los resultados muestran una confiabilidad según alfa de Cronbach de ,916, también $Rho=0,523$ y significativamente $p=0,000$. Por ello, como conclusión se verificó la hipótesis de la investigación y se desestimó la hipótesis nula, y se verificó que la correlación es positiva. La Proactividad tiene relación directa y significativa con el rendimiento en la empresa Camed Comunicaciones.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Cueva (2023), propuso en su investigación titulada *“El liderazgo gerencial y productividad laboral en el Centro de Investigación de la UNHEVAL - 2023”*, la tesis se realizó en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán para lograr la licenciatura en administración de empresas. La finalidad encontró lugar en la incidencia del liderazgo gerencial - productividad laboral en el lugar de estudio. La metodología es al nivel descriptivo, el tipo fue cuantitativo, se eligió una muestra de 10 trabajadores, donde se aplicaron la encuesta conformada por 18 ítems. Los resultados demuestran un $RhoS$ de 0.581 entre ambas variables, y una significancia ($Sig= 0.002$) lo que es mejor que 0.05 índice como máximo permitido para los estudios de ciencias sociales. Las conclusiones obtenidas son; las variables estudiadas (liderazgo gerencial - productividad) tienen una afinidad frontal y significativa en 50%. Asimismo, el trabajo en equipo con la productividad laboral tiene una relación directa y significativa en 50% de los datos obtenidos. La mitad (50%) de los datos estudiados describen que la motivación la productividad laboral tienen una afinidad frontal. De la misma manera, el logro de metas y la productividad laboral tienen una afinidad frontal y numerosa en 50% de los datos obtenidos.

Grandez (2021), sostuvo en su investigación titulado "El liderazgo y su influencia en el desempeño del personal en la Unidad Ejecutora 302 Educación de Leoncio Prado, 2021". La investigación se llevó a cabo en la UNAS. Como finalidad primordial se logró la determinación del alcance de la variable liderazgo a través de 3 perspectivas; Conducción,

Motivación y Autonomía. La metodología empleada es descriptivo correlacional, de método cuantitativo, de diseño no experimental. Los resultados según el RhoPearson = 0,919 con una significancia de 0.000, los resultados cobran validez cuando el instrumento ha sido evaluado por el test de V de Aiken es decir por el juicio de expertos donde se obtuvo un índice por encima de la unidad (1.045). Las conclusiones; la variable liderar incide en el desempeño de los trabajadores en la UGEL -LP UE N° 302. Nos permite comprobar una correlación altamente (+), Sig (value p <0,28).

Lijarza (2021), sostuvo en su tesis “El liderazgo en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo”, La tesis fue realizada en la Universidad de Huánuco, para obtener el título de contador público. La razón fundamental de la tesis fue averiguar cómo es la incidencia del liderazgo en la gestión administrativa de la MP de Ambo. El estudio fue aplicado, con enfoques cuantitativos y niveles de investigación descriptivos y correlacionales, de investigación transaccionales correlacionales. La variable independiente de esta investigación es el Liderazgo, se aplicó una muestra de 25 trabajadores. Los resultados según la encuesta aplicada tienen un alfa de cronbach de $\alpha=0.792$ validando a nuestro instrumento, el Coeficiente de Pearson $p=0.931$ con Sig= 0.659. la investigación aterriza diciendo; los recursos físicos, recursos humanos y recursos financieros son de incidencia significativa con el liderazgo de la MP de Ambo.

Secada (2019), propuso en su tesis titulada “La relación entre el nivel de motivación y el nivel de productividad de los trabajadores del área de ventas de autos”, La tesis se llevó a cabo en la UNAS. El objetivo fue “identificar el nivel de correlación entre la motivación y la productividad de los trabajadores del área mencionada”. La metodología empleada no fue experimental, descriptivos, de diseños transversales, las unidades de estudios serán los vendedores de autos, $U_e= 20$. Los resultados estadísticos indican la confiabilidad de instrumento con un alfa de Cronbach de 0.923 considerándose muy aceptable, asimismo un $RhoS = 0.897$ entre variables. Las conclusiones son; el nivel de

motivación de los trabajadores está en un nivel medio al 65%, hay que trabajar en las dimensiones de logro, los líderes deben comprender los cuerpos teóricos y estos deben ser aplicados mediante una estrategia motivacional de carácter intrínseco. 75% es el estándar de productividad que domina en los niveles “bajos y altos”, las dimensiones psicosociales de los empleados son tan importantes que los directivos necesitan identificarlas, analizarlas y desarrollar estrategias para mejorar las capacidades y habilidades de su equipo. Por último, la motivación se relaciona directamente con la productividad de los trabajadores del área.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. LIDERAZGO GERENCIAL

La definición de liderazgo incluye características personales, comportamiento del líder, patrones de interacción, relaciones definidas por roles, percepciones de los seguidores, influencia sobre los seguidores, influencia sobre los objetivos de las tareas e influencia sobre la cultura organizacional. Está claro que se puede ser líder sin ser líder, y se puede ser líder sin ser líder. De hecho, algunos directivos no tienen ningún subordinado. Nadie afirma que la gestión y el liderazgo sean iguales. (Yukl, 1990, pág. 327).

2.2.2. TEORÍA DE LA GESTIÓN

Taylor (1911), es considerado el creador del concepto de gestión. Con base en sus diversos trabajos sobre organización científica, Taylor creía que la gestión es el arte de saber lo que se quiere hacer y hacerlo de la mejor y más eficiente manera. Planificar, preparar, controlar y ejecutar.

Fayol (1916), argumentó que los malentendidos en las organizaciones podrían reducirse y aumentar la eficiencia centrándose en las prácticas de gestión, y guio a los gerentes sobre cómo cumplir con sus responsabilidades gerenciales y utilizar las prácticas (p. 52). Un aparato administrativo funcional era su principal preocupación, por lo que predicó los principios y elementos de la administración.

Fayol y Adair (1930), propusieron un proceso claro con elementos administrativos: planificación, organización, dirección, coordinación y control. Estos elementos deben cumplir con principios de gestión que aseguren su buen estado.

2.2.3. LA GESTIÓN MODERNA

De acuerdo con el artículo de Rivera (2006) Peter Drucker, considerado uno de los padres del management moderno, no abordó explícitamente las dimensiones del liderazgo gerencial como un conjunto específico en sus obras. Sin embargo, su enfoque y sus escritos sobre gestión y liderazgo han influido significativamente en la comprensión de este tema. A partir de sus ideas, podemos inferir algunas dimensiones del liderazgo gerencial que Drucker enfatizó:

Visión estratégica: Rivera (2006) expone que Drucker hizo hincapié en la importancia de tener una visión clara y orientada al futuro para guiar las acciones y decisiones de una organización.

Gestión efectiva del tiempo y los recursos: Rivera (2006) expone que Drucker destacó la importancia de administrar eficientemente el tiempo y los recursos, incluidos los recursos humanos, financieros y materiales, para lograr los objetivos organizacionales.

Fomento de la innovación: Rivera (2006) expone que Drucker alentó a los líderes a fomentar un entorno propicio para la innovación y el cambio, reconociendo la importancia de la creatividad y la adaptabilidad en un mundo empresarial en constante evolución.

Enfoque en los resultados y la efectividad: Rivera (2006) expone que Drucker enfatizó la necesidad de centrarse en los resultados y la efectividad en lugar de simplemente en la eficiencia, argumentando que lo más importante es hacer las cosas correctas, no solo hacer las cosas bien.

Desarrollo de personas y equipos: Rivera (2006) expone que Drucker reconoció la importancia de desarrollar el talento, empoderando a los empleados alcanzando sus máximos potenciales, creyendo que el liderazgo efectivo implica capacitar a otros para que sean líderes en sí mismos.

2.2.4. TEORÍA DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

Prokopenko (1989), mencionó que la productividad es la relación entre el rendimiento logrado por un sistema de producción o servicio y los recursos utilizados para lograrlo. Por lo tanto, la productividad se define como el uso efectivo de los recursos (mano de obra, capital, tierra, materiales, energía, información) en la producción de diversos bienes y servicios. Una mayor productividad significa obtener más recursos con la misma frecuencia de recursos o lograr mayor producción y calidad con los mismos insumos. Esto a menudo se expresa mediante la fórmula: $\text{producción/insumos} = \text{productividad}$. La productividad también se puede definir como la relación entre los resultados y el tiempo necesario para lograrlos.

2.2.5. TEORIA DE LA MOTIVACIÓN

Chiavenato (1999), enfatizó que el ciclo de la motivación humana comienza cuando surge una necesidad y es una fuerza continua que crea comportamiento. Cuando surge una necesidad, se altera el equilibrio y se crea un estado de tensión, lo que hace que las personas liberen esa tensión y desencadenen un comportamiento. Si la conducta es eficaz, la necesidad quedará satisfecha y, una vez satisfecha, ya no tendrá ningún efecto motivacional. Es decir, la motivación humana es cíclica: el comportamiento es un proceso casi continuo de resolución de problemas y satisfacción de nuevas necesidades.

Como sugiere Chiavenato, la motivación debe programarse como un proceso continuo que libera una serie de acciones internas y externas en el empleado para que sienta que si no está motivado todo el tiempo no podrá satisfacer sus necesidades. podemos decir, la empresa debe

saber: ¿cuáles son las necesidades de los empleados? ¿Qué los motiva? ¿Qué estrategias motivacionales deberían utilizar y cómo se relacionan directamente con la productividad para alcanzar las metas?

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

2.3.1. LIDERAZGO GERENCIAL

El liderazgo gerencial liderar organizaciones globales en el entorno empresarial actual (Universidad El Bosque, 2023).

2.3.2. MOTIVACIÓN

De acuerdo con Koontz, Weihrich & Cannice (1999) La motivación es un conjunto de necesidades, deseos, impulsos, y en la empresa podemos indicar que para poder satisfacer estas necesidades los jefes de ventas o encargados de ventas realizan diversas acciones que obligan a los empleados a actuar de una determinada manera. Considere que cada trabajador es un mundo diferente, cada uno expresa sus deseos de manera individual y no siempre queda satisfecho.

2.3.3. TRABAJO EN EQUIPO

El Gobierno de México (2022), define el trabajo en equipo como la capacidad de participar activamente en el logro de objetivos comunes y subordinar los intereses individuales a los objetivos del equipo. Es la capacidad de dirigir las acciones de un grupo de personas para que se desarrollen en una determinada dirección, de inspirar el valor de las acciones y de predecir escenarios de desarrollo de las acciones grupales.

2.3.4. RENDIMIENTO LABORAL

Se refiere a la eficiencia y eficacia con la que una persona realiza sus tareas y logra los resultados esperados. Cubre las características generales, la productividad y el desempeño de una persona en relación con su rol laboral y las expectativas establecidas por su empleador. (QuestionPro, 2022).

2.3.5. VISIÓN ESTRATEGICA

La visión estratégica implica identificar tendencias estratégicas y sus impactos y oportunidades, visualizar sistemáticamente oportunidades, amenazas, escenarios y estrategias a largo plazo, e identificar impulsores y limitaciones. (Consejo Jurídica Federal, 2023).

2.3.6. PLAN DE NEGOCIOS

Define objetivos y estrategias para alcanzarlos y los medios necesarios para implementarlos. Este documento no sólo orienta a los empresarios en la toma de decisiones, sino que también es importante para atraer inversores y conseguir financiación (Pursell, 2024).

2.3.7. RECURSOS HUMANOS

Recursos humanos es un término utilizado para describir la gestión de los empleados en una organización. El núcleo de una organización es el capital humano. El departamento de recursos humanos es específicamente responsable de garantizar que la empresa consiga los empleados que necesita para realizar correctamente su trabajo. (QuestionPro, 2022).

2.4. SISTEMA DE VARIABLES

2.4.1. VARIABLE ÚNICA

Liderazgo gerencial

Dimensiones

- Visión estratégica
- Gestión Efectiva del Tiempo y los Recursos
- Fomento de la Innovación
- Enfoque en los resultados y la efectividad
- Desarrollo de personas y equipo.

2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS
VARIABLE ÚNICA	Visión Estratégica	Plan de Negocios	1. ¿Se comunica la visión estratégica de la empresa Compartamos Financiera de Tingo María, 2024 a todos los niveles de la organización?
			2. ¿Incide la visión estratégica en la toma de decisiones y la planificación a largo plazo de la empresa?
		Plan de Acciones	3. ¿Se percibe que la visión estratégica motiva e inspira a los empleados a alcanzar los objetivos organizacionales?
			4. ¿El cumplimiento de la visión estratégica se evalúa?
		Decisiones	5. ¿Los trabajadores comparten con la visión estratégica de la empresa?
			6. ¿El giro de negocio responde a los criterios contemplado en la visión estratégica de la empresa?
LIDERAZGO GERENCIAL	Gestión Efectiva del Tiempo y los Recursos	Eficacia y Eficiencia	7. ¿Cómo se priorizan las actividades y proyectos en la Financiera Compartamos Agencia Tingo María para optimizar el uso del tiempo y los recursos?
			8. ¿Qué estrategias se implementan para evitar el desperdicio de recursos y maximizar la eficiencia operativa?
		Recursos Humanos	9. ¿Se proporcionan herramientas y capacitación para mejorar la gestión del tiempo y los recursos a los empleados?
			10. ¿Existen mecanismos de apoyo continuo en las actividades diarias de los trabajadores?

	Recursos Financieros	11. ¿Las acciones que se realizan para el logro de objetivos están plasmados en un plan institucional? 12. ¿Los procesos operativos son congruentes con los objetivos de la financiera?
	Sistema	13. ¿Se fomenta activamente la generación de ideas y la innovación en la empresa Compartamos Financiera S.A. Tingo María? 14. ¿Existen programas o iniciativas específicas para promover la creatividad y el pensamiento innovador entre los empleados?
Fomento de la Innovación	Acción	15. ¿Cómo se gestionan y evalúan las propuestas de innovación para su implementación en la organización? 16. ¿Se incentiva económicamente a los trabajadores que presentan iniciativas originales?
	Capacidad	17. ¿Al captar trabajadores, se evalúa la capacidad de innovación y de resiliencia ante dificultades? 18. ¿Las ideas innovadoras de los trabajadores son tomadas en cuenta?
Enfoque en los resultados y la efectividad	Efectividad	19. ¿Cómo se establecen y comunican los objetivos y metas en la empresa Compartamos Financiera S.A. Tingo María? 20. ¿Qué medidas se toman para garantizar que los empleados comprendan la importancia de lograr resultados y ser efectivos en sus funciones?
	Toma de Decisiones	21. ¿Se utilizan sistemas de seguimiento y evaluación para medir el rendimiento y la efectividad en la consecución de objetivos? 22. ¿Los resultados se divulgan y se discuten en reuniones con los trabajadores?
	Volumen de Ventas	23. ¿Los resultados obtenidos son evaluados mediante estándares de eficacia y eficiencia?

		24. ¿Todas los procedimientos y lineamientos están direccionados a obtener resultados de gestión?
Desarrollo de personas y equipos	Capacitación	25. ¿Qué programas de desarrollo profesional y capacitación se ofrecen a los empleados en la Financiera Compartamos Agencia Tingo María?
		26. ¿Cómo se fomenta el trabajo en equipo y la colaboración entre los diferentes departamentos y áreas de la organización?
	Programa de Desarrollo	27. ¿Se promueve el liderazgo y el crecimiento personal de los empleados como parte de la cultura organizacional?
		28. ¿Se incentiva al trabajador que sacrifica su tiempo por cumplir metas empresariales?
		29. ¿Se apoya a los trabajadores e instituciones que requieren hacer investigación en la empresa?
		30. ¿Cuándo los trabajadores solicitan realizar cursos y especializaciones fuera de la provincia son autorizados?

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Se utiliza la investigación aplicada porque se espera que la aplicación de múltiples teorías produzca cambios significativos en la mejora de las estructuras públicas o privadas. Hernández et. al., (2014).

3.1.1. ENFOQUE

Martínez y Rodríguez (2011), manifiesta que el enfoque a tener en cuenta va a depender del tipo de objetivo y el problema planteado. Los objetivos y problema planteado, este estudio cumplió con los requisitos necesarios para ser considerado un estudio de métodos cuantitativos, recolectando datos para comparar hipótesis basadas en numérica y análisis estadístico para identificar patrones de comportamiento.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

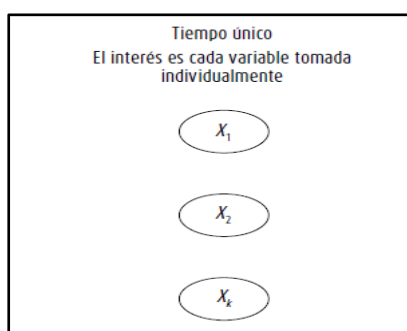
Hernández et al (2014) este estudio, es de nivel descriptivo y tiene como objetivo investigar el fenómeno y el valor de una o más variables medidas y descritas en un grupo de personas u objetos, son solo descriptivas, son solo descriptivos (p.187).

Las investigaciones que son descriptivas son las que se detallan las características del fenómeno a estudiar, en muchos de los casos se son más cuantitativas que cualitativas. Martínez y Rodríguez (2011)

3.1.3. DISEÑO

No hay experimento de variables y los datos se recolectaron en un solo momento. Sustentado por Hernández et al (2014), no se realizó experimento alguno, es decir no se quiso cambiar la realidad de las variables o fenómenos de estudio, los datos se recolectarán en un solo momento.

Figura 1
Esquema de la investigación



Nota. Hernández et al (2014).

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Hernández (2014), una vez determinada la unidad de análisis se procede a delimitar la población, que está conformada por individuos, objetos que tienen las mismas características u especificaciones (p.204).

Fue integrada por todo el personal que intervienen en las operaciones en la empresa Compartamos Financiera de TM, 2024. Los cuales se muestran gracias a los datos proporcionados por recursos humanos de la empresa.

Tabla 2
Población de la investigación

Puestos	Frecuencia
Gerente Agencia	1
Gerente de Créditos Individual	1
Jefes de crédito individual	2
Asesores de Créditos Individual	15
Gerente de créditos Grupales	1
Jefes de créditos Grupales	2
Asesores de crédito Grupales	12
Escuela	3
Operaciones	5
Recuperaciones	1
Total	43

Nota. GRH - Compartamos.

3.2.2. MUESTRA

Martínez y Rodríguez (2011), las muestras de estudio solo se determinan en caso de que sea imposible trabajar toda la población detallada, ya sea por costos o por que el investigador no tenga acceso a parte de ella (p.18).

El método de muestreo (no probabilístico), Hernández et al (2014) menciona que El muestreo no probabilístico no se basa en el azar sino en causas relacionadas con las características bajo estudio, y el procedimiento es mecánico y depende del proceso o propósito de toma de decisiones del investigador (p. 176). Debido a que la población de estudio era pequeña, se utilizó la población completa como muestra y como unidad de análisis.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Méndez (2001), Esta investigación se realizó para recopilar información de fuentes primarias, ya que el investigador puede recopilar información directamente a través de encuestas.

Las técnicas de investigación que se emplearon fueron las siguientes:

Encuesta

Este cuestionario está diseñado para evaluar el nivel de conocimiento y la aplicación del liderazgo gerencial entre los empleados involucrados en las operaciones de Compartamos Financiera de Tingo María (2024).

La encuesta fue formateada utilizando una escala Likert, que según Hernández et al (2014) es adecuada para medir respuestas, actitudes y comportamientos humanos.

Asimismo, cuando se obtengan los datos tabulados, se realizará la prueba de la confiabilidad, Oviedo y Campo (2005) la fiabilidad es un índice que permite conocer si nuestro instrumento de recolección de datos es consistente, abriendo la posibilidad de abarcar con más precisión los datos que se obtendrán (p.204).

3.4. TÉCNICA PARA PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE LA INFORMACION

Una vez aplicadas las encuestas se realizarán los siguientes procedimientos:

- **Estadística descriptiva:** Aquí se encontró el coeficiente del alfa de Cronbach para determinar la fiabilidad, asimismo se tabularán los datos recolectados, se empleará el programa SPSS para determinar datos estadísticos como media, moda y mediana, se empleó WORD programa la cual ayudó en la redacción de proyecto e informe final de la indagación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

4.1.1. PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Es muy importante demostrar la confiabilidad de las herramientas de recolección de datos para verificar que el diseño del cuestionario sea sólido. Oviedo y Campo (2005), según la figura siguiente, la confiabilidad del instrumento oscila entre 0 y 1:

Tabla 3
Niveles confiabilidad

Indicador	Calificación
Coeficiente alfa>0.9	Excelente
Coeficiente alfa>0.8	Bueno
Coeficiente alfa>0.7	Aceptable
Coeficiente alfa>0.6	Cuestionable
Coeficiente alfa>0.5	Inaceptable

Nota. Oviedo y Campo (2005).

Por consiguiente, Utilizando la prueba alfa de Cronbach, obtenemos los siguientes resultados:

Tabla 4
Alfa de Cronbach

Alfa de cronbach	N° de elementos
,839	43

Nota. En base a la encuesta.

Análisis e interpretación

De los resultados obtenidos por el alfa de Cronbach se desprende que el estadístico de confiabilidad es de 0,839. Se puede decir que el instrumento de recolección de datos ha logrado una buena confiabilidad de calificación.

4.1.2. RESULTADOS DE LA ENCUESTA

Tabla 5

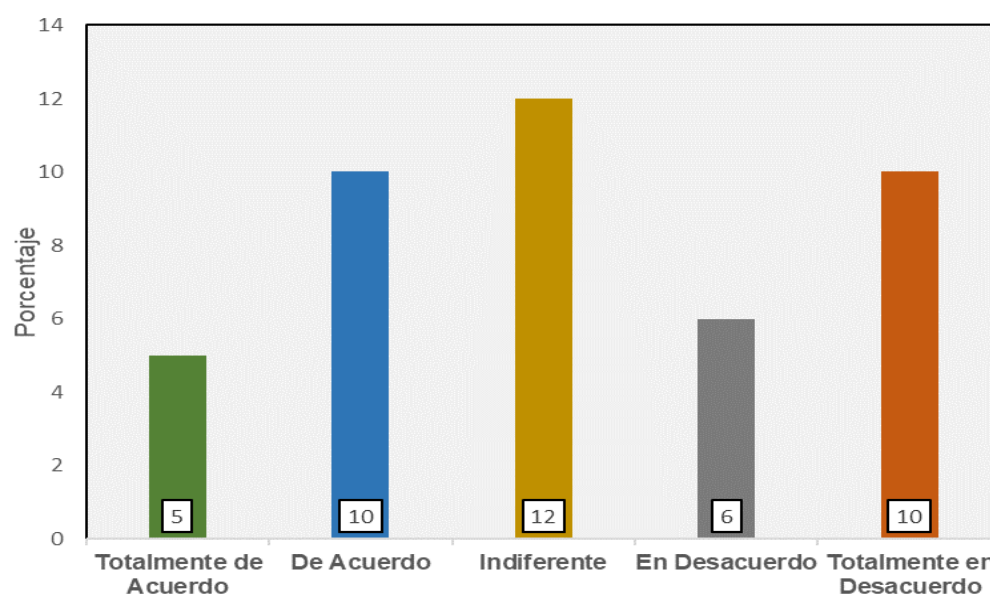
¿Se comunica la visión estratégica de la empresa Compartamos Financiera de visión estratégica Tingo María, 2024 a todos los niveles de la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	Totalmente de Acuerdo	5	12	12	12
	De Acuerdo	10	23	23	35
	Indiferente	12	28	28	63
	En Desacuerdo	6	14	14	77
	Totalmente en Desacuerdo	10	23	23	100
Total		43	100.0	100.0	

Nota. De acuerdo con la encuesta.

Figura 2

¿Se comunica la visión estratégica de la empresa Compartamos Financiera de Tingo María, 2024 a todos los niveles de la organización?



Nota. Elaboración en base a la tabla 5.

Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos el 35% trabajadores mencionan que la visión estratégica de la Financiera Compartamos si se hace saber a los trabajadores, el 28% trabajadores muestran su indiferencia a la pregunta, y el 37% personas mencionan que no se les hizo saber la visión estratégica de la financiera Compartamos de TM.

Tabla 6

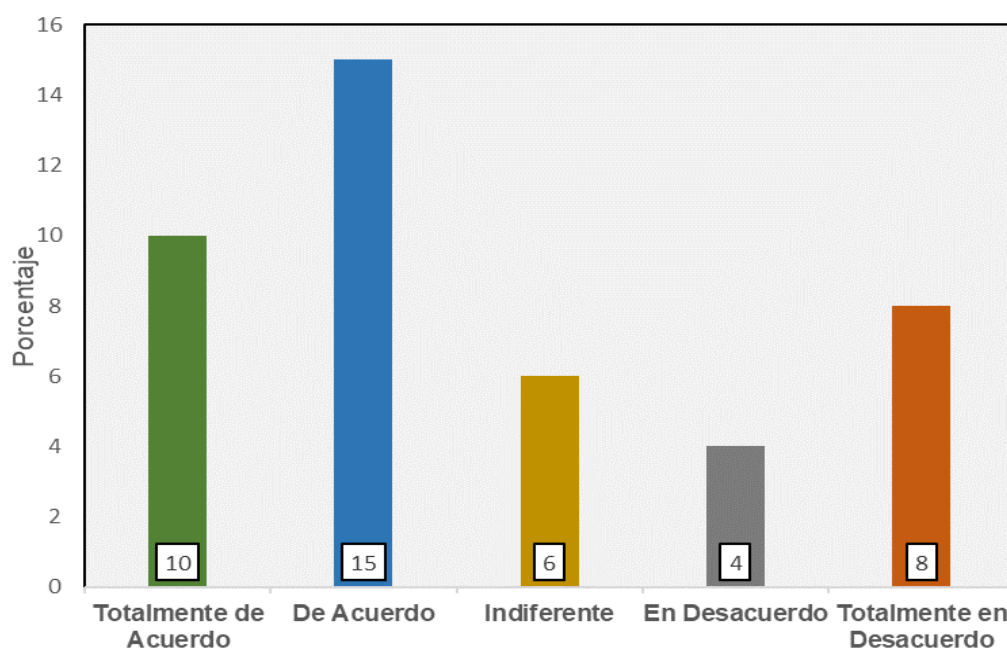
¿Incide la visión estratégica en la toma de decisiones y la planificación a largo plazo de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Totalmente de Acuerdo	10	23	23	23
	De Acuerdo	15	35	35	58
	Indiferente	6	14	14	72
	En Desacuerdo	4	9	9	81
	Totalmente en Desacuerdo	8	19	19	100
Total		43	100.0	100.0	

Nota. De acuerdo con la encuesta.

Figura 3

¿Incide la visión estratégica en la toma de decisiones y la planificación a largo plazo de la empresa?



Nota. Elaboración en base a la tabla 6.

Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos el 58% trabajadores mencionan que la visión estratégica no incide en la Financiera Compartamos a largo plazo, el 14% trabajadores muestran su indiferencia a la pregunta, y el 28% personas mencionan que la visión estratégica si incide en la financiera Compartamos a largo plazo de TM.

Tabla 7

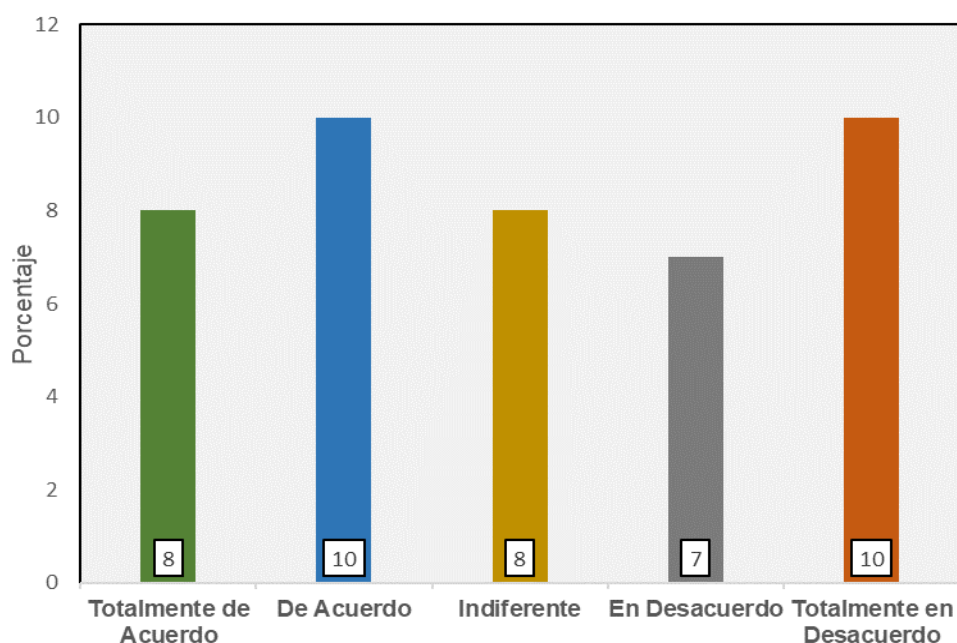
¿Se percibe que la visión estratégica motiva e inspira a los empleados a alcanzar los objetivos organizacionales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Totalmente de Acuerdo	8	19	19	19
	De Acuerdo	10	23	23	42
	Indiferente	8	19	19	60
	En Desacuerdo	7	16	16	77
	Totalmente en Desacuerdo	10	23	23	100
Total		43	100.0	100.0	

Nota. De acuerdo con la encuesta.

Figura 4

¿Se percibe que la visión estratégica motiva e inspira a los empleados a alcanzar los objetivos organizacionales?



Nota. Elaboración en base a la tabla 7.

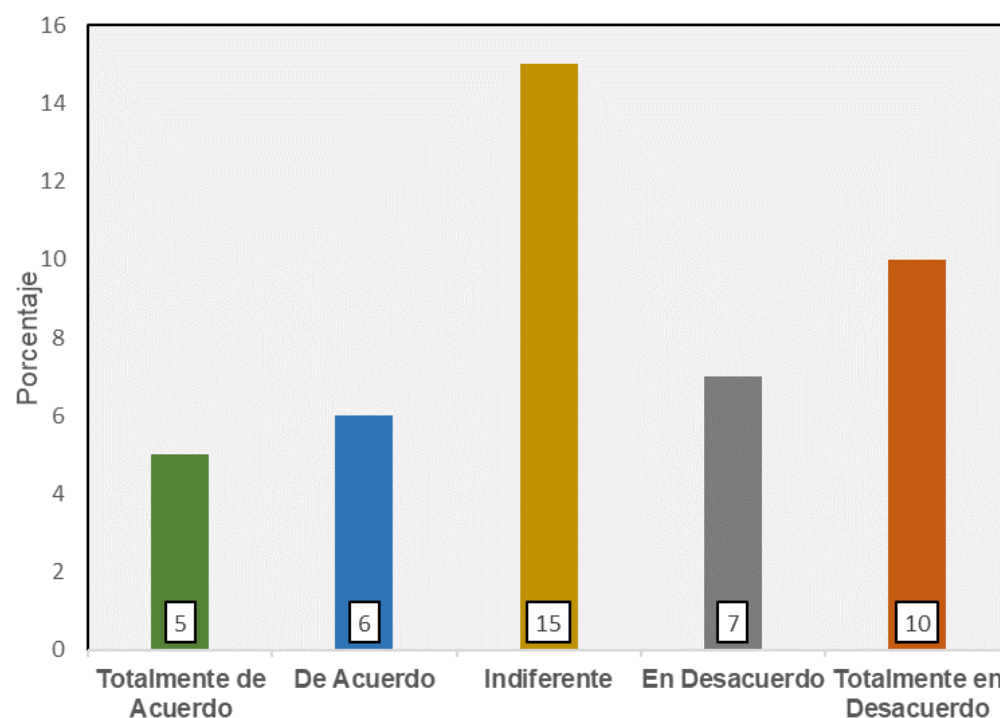
Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos el 42% trabajadores mencionan que la visión estratégica si inspira a alcanzar resultados en la Financiera Compartamos, el 19% trabajadores muestran su indiferencia a la pregunta, y el 39% personas mencionan que la visión estratégica no inspira a alcanzar resultados en la financiera Compartamos de TM.

Tabla 8*¿Se evalúa el cumplimiento de la visión estratégica?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Totalmente de Acuerdo	5	12	12	12
	De Acuerdo	6	14	14	26
	Indiferente	15	35	35	60
	En Desacuerdo	7	16	16	77
	Totalmente en Desacuerdo	10	23	23	100
	Total	43	100.0	100.0	

Nota. De acuerdo con la encuesta.

Figura 5*¿Se evalúa el cumplimiento de la visión estratégica?*

Nota. Elaboración en base a la tabla 8.

Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos el 26% trabajadores mencionan que el cumplimiento de la visión estratégica si se evalúa en la Financiera Compartamos, el 35% trabajadores muestran su indiferencia a la pregunta, y el 39% personas mencionan que el cumplimiento de la visión estratégica no se evalúa en la financiera Compartamos de TM.

Tabla 9

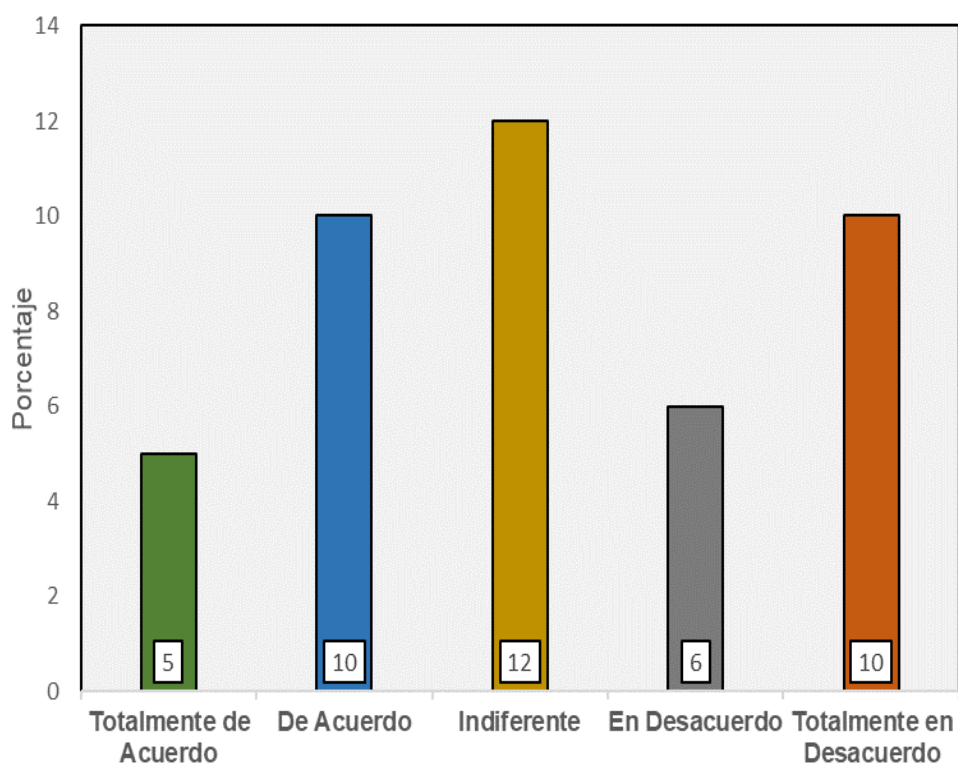
¿Los trabajadores comparten con la visión estratégica de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Totalmente de Acuerdo	5	12	12	12
	De Acuerdo	10	23	23	35
	Indiferente	12	28	28	63
	En Desacuerdo	6	14	14	77
	Totalmente en Desacuerdo	10	23	23	100
Total		43	100.0	100.0	

Nota. De acuerdo con la encuesta.

Figura 6

¿Los trabajadores comparten con la visión estratégica de la empresa?



Nota. Elaboración en base a la tabla 9.

Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos el 35% trabajadores mencionan que si comparten la visión estratégica en la Financiera Compartamos, el 28% trabajadores muestran su indiferencia a la pregunta, y 37% personas mencionan que no comparten la visión estratégica en la financiera Compartamos de TM.

Tabla 10

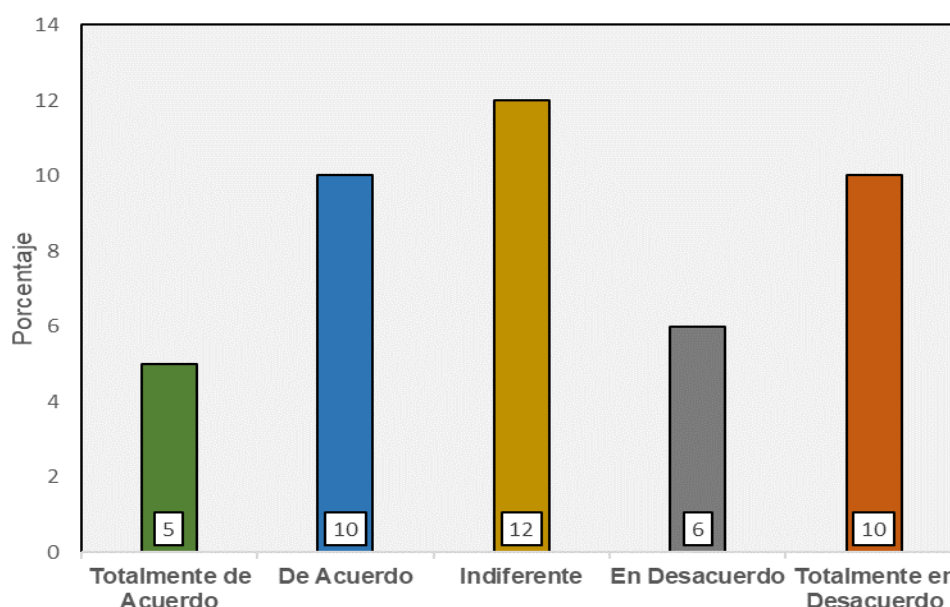
¿El giro de negocio responde a los criterios contemplado en la visión estratégica de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Totalmente de Acuerdo	5	12	12	12
	De Acuerdo	10	23	23	35
	Indiferente	12	28	28	63
	En Desacuerdo	6	14	14	77
	Totalmente en Desacuerdo	10	23	23	100
Total		43	100.0	100.0	

Nota. De acuerdo con la encuesta.

Figura 7

¿El giro de negocio responde a los criterios contemplado en la visión estratégica de la empresa?



Nota. Elaboración en base a la tabla 10.

Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos el 35% trabajadores mencionan que giro de negocio si responde a los criterios contemplado en la visión estratégica en la Financiera Compartamos, el 28% trabajadores muestran su indiferencia a la pregunta, y el 37% personas mencionan que el giro de negocio no responde a los criterios contemplado en la visión estratégica en la financiera Compartamos de TM.

Tabla 11

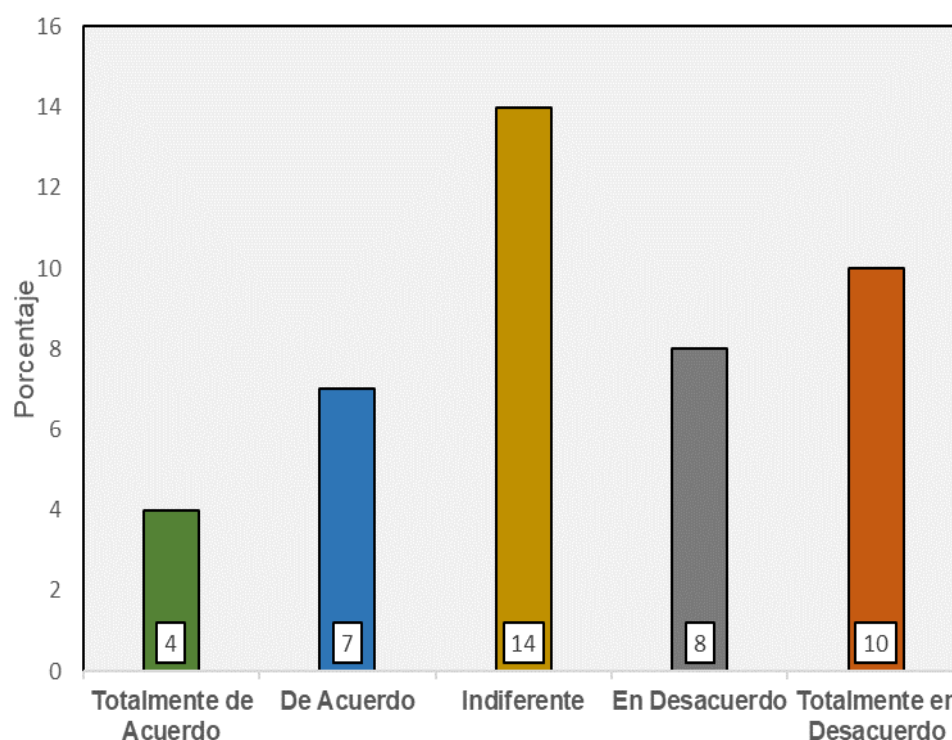
¿Se priorizan las actividades y proyectos en la empresa Compartamos Financiera de Tingo María?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Totalmente de Acuerdo	4	9	9	9
	De Acuerdo	7	16	16	26
	Indiferente	14	33	33	58
	En Desacuerdo	8	19	19	77
	Totalmente en Desacuerdo	10	23	23	100
Total		43	100.0	100.0	

Nota. De acuerdo con la encuesta.

Figura 8

¿Se priorizan las actividades y proyectos en la empresa Compartamos Financiera de Tingo María?



Nota. Elaboración en base a la tabla 11.

Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos el 25% trabajadores mencionan que si se priorizan las actividades y proyectos en la Financiera Compartamos, el 33% trabajadores muestran su indiferencia a la pregunta, y 42% personas mencionan que no se priorizan las actividades y proyectos en la en la financiera Compartamos de TM.

Tabla 12

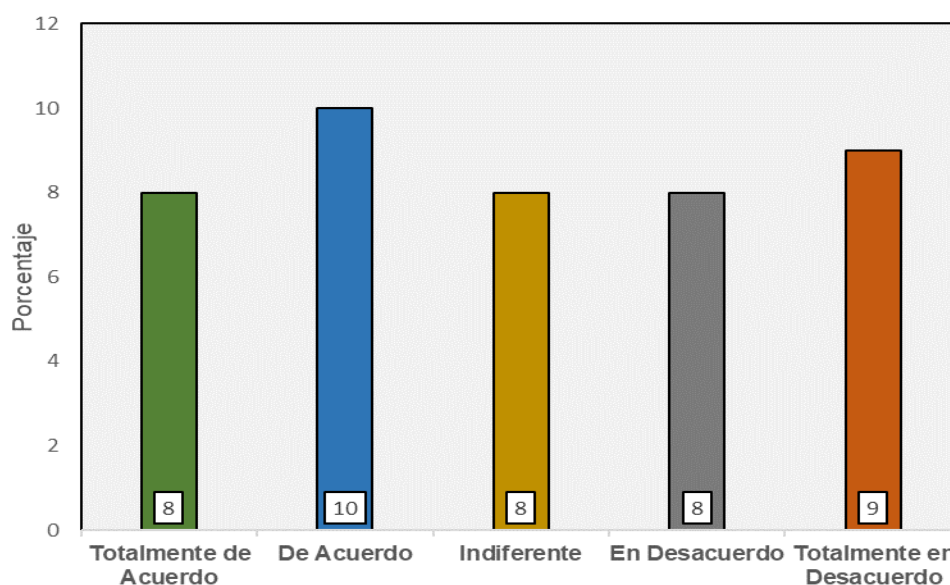
¿Se implementan medidas para evitar el desperdicio de recursos y maximizar la eficiencia operativa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Totalmente de Acuerdo	8	19	19	19
	De Acuerdo	10	23	23	42
	Indiferente	8	19	19	60
	En Desacuerdo	8	19	19	79
	Totalmente en Desacuerdo	9	21	21	100
Total		43	100.0	100.0	

Nota. De acuerdo con la encuesta.

Figura 9

¿Se implementan medidas para evitar el desperdicio de recursos y maximizar la eficiencia operativa?



Nota. Elaboración en base a la tabla 12.

Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos el 42% trabajadores mencionan que, si se implementan medidas para evitar el desperdicio de recursos y maximizar la eficiencia operativa en la Financiera Compartamos, el 19% trabajadores muestran su indiferencia a la pregunta, y el 40% personas mencionan que no implementan medidas para evitar el desperdicio de recursos en la financiera Compartamos de TM.

Tabla 13

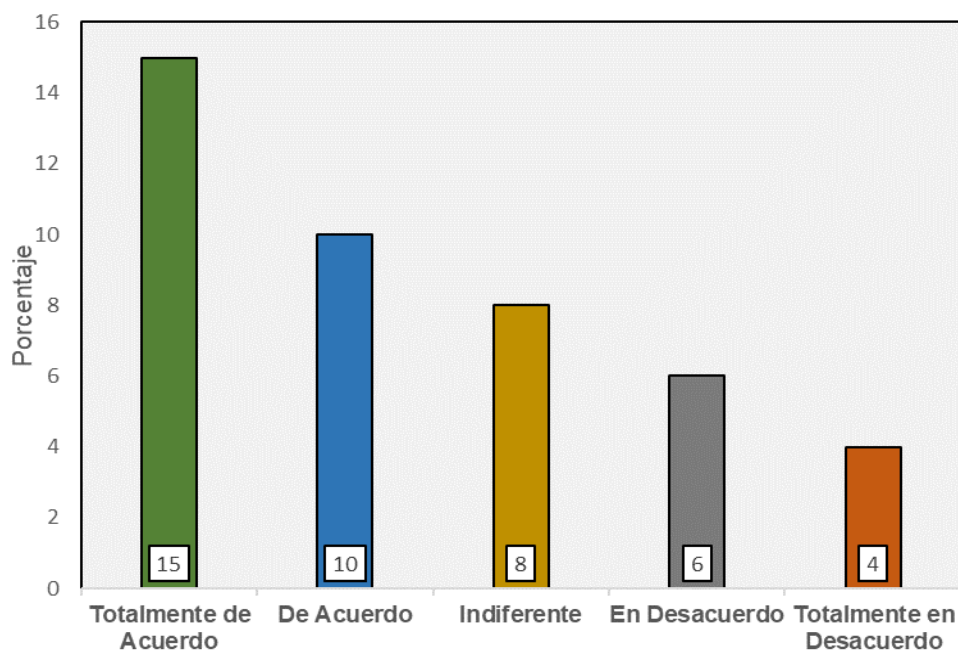
¿Se proporcionan herramientas y capacitación para mejorar la gestión del tiempo y los recursos a los empleados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Totalmente de Acuerdo	15	35	35	35
	De Acuerdo	10	23	23	58
	Indiferente	8	19	19	77
	En Desacuerdo	6	14	14	91
	Totalmente en Desacuerdo	4	9	9	100
Total		43	100.0	100.0	

Nota. De acuerdo con la encuesta.

Figura 10

¿Se proporcionan herramientas y capacitación para mejorar la gestión del tiempo y los recursos a los empleados?



Nota. Elaboración en base a la tabla 13.

Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos el 58% trabajadores mencionan que, si se proporcionan herramientas y capacitación para mejorar la gestión del tiempo en la Financiera Compartamos, el 19% trabajadores muestran su indiferencia a la pregunta, y el 23% personas mencionan que no se proporcionan herramientas y capacitación para mejorar la gestión del tiempo en la financiera Compartamos de TM.

Tabla 14

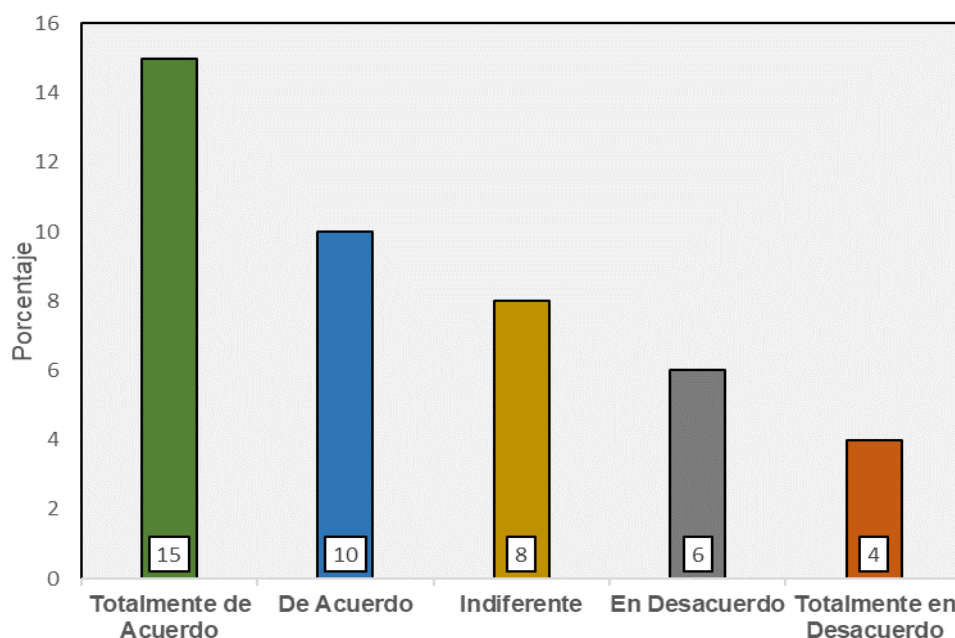
¿Se implantan mecanismos de apoyo continuo en las actividades diarias de los trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Totalmente de Acuerdo	15	35	35	35
	De Acuerdo	10	23	23	58
	Indiferente	8	19	19	77
	En Desacuerdo	6	14	14	91
	Totalmente en Desacuerdo	4	9	9	100
Total		43	100.0	100.0	

Nota. De acuerdo con la encuesta.

Figura 11

¿Se implantan mecanismos de apoyo continuo en las actividades diarias de los trabajadores?



Nota. Elaboración en base a la tabla 14.

Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos el 58% trabajadores mencionan que, si se implantan mecanismos de apoyo continuo en las actividades diarias de los trabajadores en la Financiera Compartamos, el 19% trabajadores muestran su indiferencia a la pregunta, y el 23% personas mencionan que no se implantan mecanismos de apoyo continuo en las actividades diarias de los trabajadores en la financiera Compartamos de TM.

Tabla 15

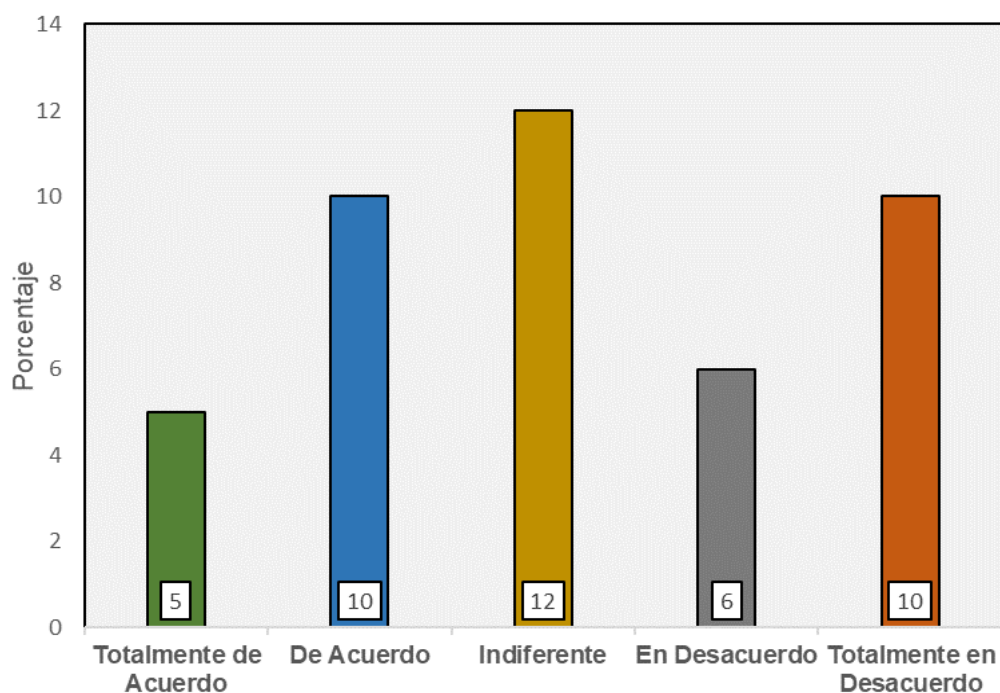
¿Se realizan acciones que se realizan para el logro de objetivos están plasmados en un plan institucional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Totalmente de Acuerdo	5	12	12	12
	De Acuerdo	10	23	23	35
	Indiferente	12	28	28	63
	En Desacuerdo	6	14	14	77
	Totalmente en Desacuerdo	10	23	23	100
Total		43	100.0	100.0	

Nota. De acuerdo con la encuesta.

Figura 12

¿Se realizan acciones que se realizan para el logro de objetivos están plasmados en un plan institucional?



Nota. Elaboración en base a la tabla 15.

Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos el 35% trabajadores mencionan que, si se realizan acciones que se realizan para el logro de objetivos en la Financiera Compartamos, el 28% trabajadores muestran su indiferencia a la pregunta, y el 37% personas mencionan que no se realizan acciones que se realizan para el logro de objetivos en la financiera Compartamos de TM.

Tabla 16

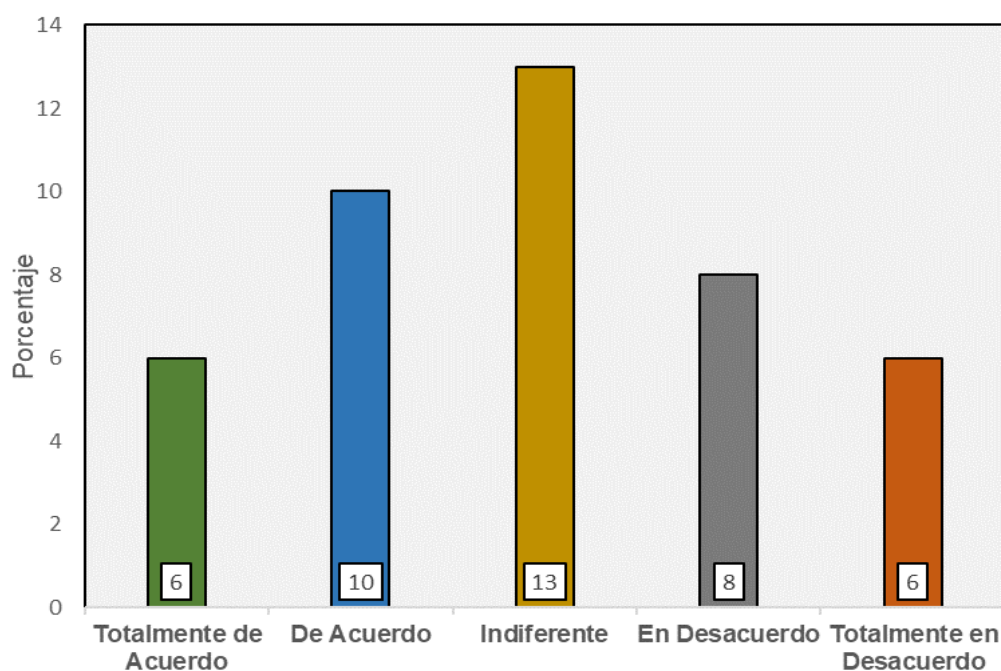
¿Los procesos operativos son congruentes con los objetivos de la financiera?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Totalmente de Acuerdo	6	14	14	14
De Acuerdo	10	23	23	37
Indiferente	13	30	30	67
En Desacuerdo	8	19	19	86
Totalmente en Desacuerdo	6	14	14	100
Total	43	100.0	100.0	

Nota. De acuerdo con la encuesta.

Figura 13

¿Los procesos operativos son congruentes con los objetivos de la financiera?



Nota. Elaboración en base a la tabla 16.

Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos el 37% trabajadores mencionan que, los procesos operativos si son congruentes con los objetivos de la Financiera Compartamos, el 30% trabajadores muestran su indiferencia a la pregunta, y 33% personas mencionan que, los procesos operativos no son congruentes con los objetivos de la financiera Compartamos de TM.

Tabla 17

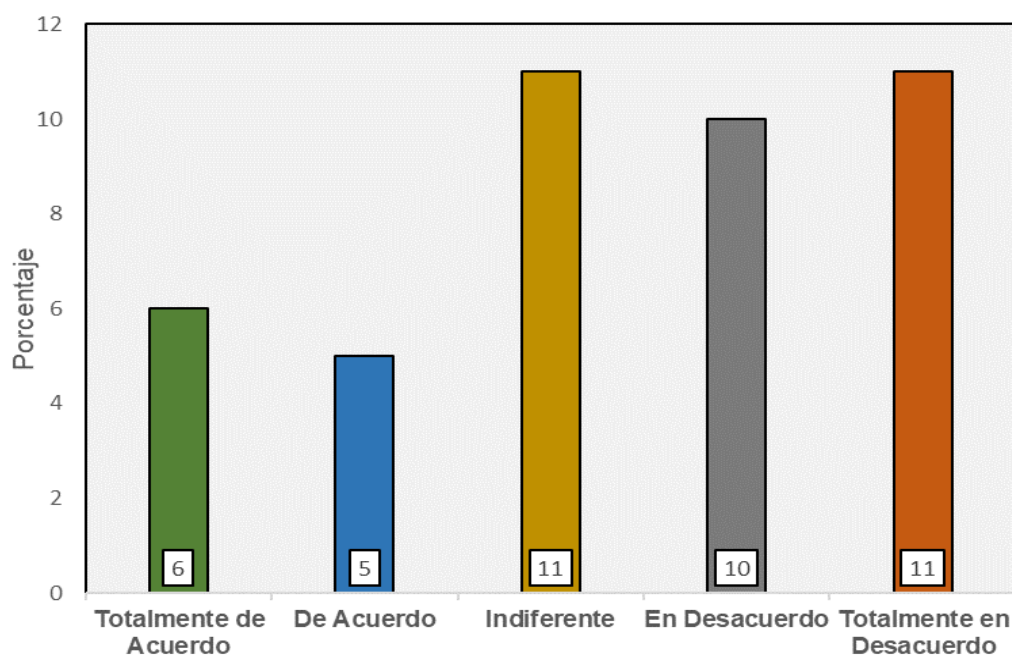
¿Se fomenta activamente la generación de ideas y la innovación en la empresa Compartamos Financiera Tingo María?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Totalmente de Acuerdo	6	14	14	14
	De Acuerdo	5	12	12	26
	Indiferente	11	26	26	51
	En Desacuerdo	10	23	23	74
	Totalmente en Desacuerdo	11	26	26	100
Total		43	100.0	100.0	

Nota. De acuerdo con la encuesta.

Figura 14

¿Se fomenta activamente la generación de ideas y la innovación en la empresa Compartamos Financiera Tingo María?



Nota. Elaboración en base a la tabla 17.

Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos el 26% trabajadores mencionan que, si se fomenta activamente la generación de ideas y la innovación de la Financiera Compartamos, el 26% trabajadores muestran su indiferencia a la pregunta, y el 49% personas mencionan que, no se fomenta activamente la generación de ideas y la innovación de la financiera Compartamos de TM.

Tabla 18

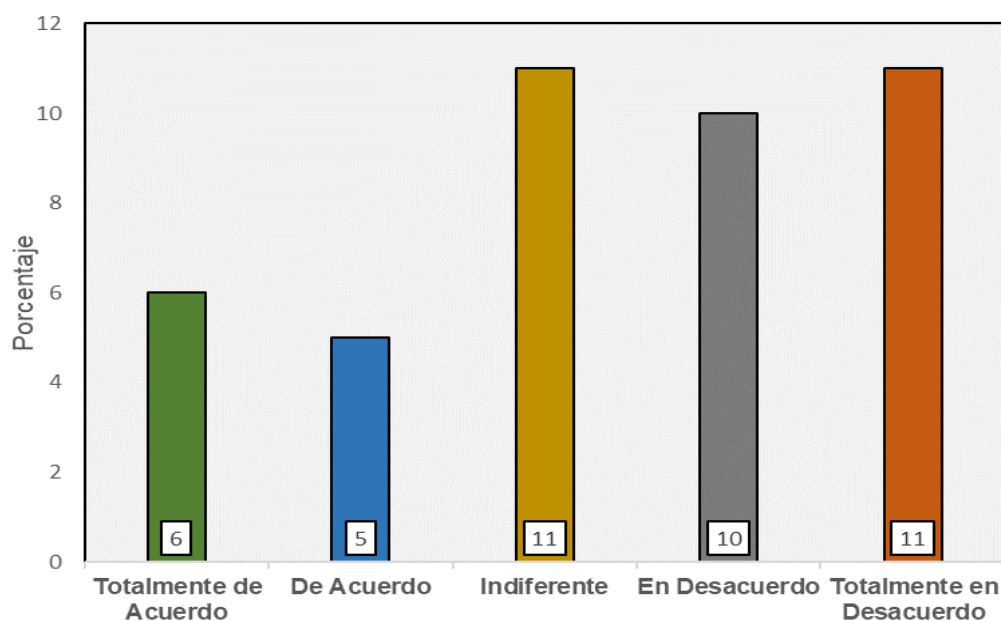
¿Existen programas o iniciativas específicas para promover la creatividad y el pensamiento innovador entre los empleados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Totalmente de Acuerdo	6	14	14	14
	De Acuerdo	5	12	12	26
	Indiferente	11	26	26	51
	En Desacuerdo	10	23	23	74
	Totalmente en Desacuerdo	11	26	26	100
Total		43	100.0	100.0	

Nota. De acuerdo con la encuesta.

Figura 15

¿Existen programas o iniciativas específicas para promover la creatividad y el pensamiento innovador entre los empleados?



Nota. Elaboración en base a la tabla 18.

Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos el 26% trabajadores mencionan que, si existen programas o iniciativas específicas para promover la creatividad y el pensamiento innovador entre los empleados de la Financiera Compartamos, el 26% trabajadores muestran su indiferencia a la pregunta, y el 49% personas mencionan que, no existen programas o iniciativas específicas para promover la creatividad en la financiera Compartamos de TM.

Tabla 19

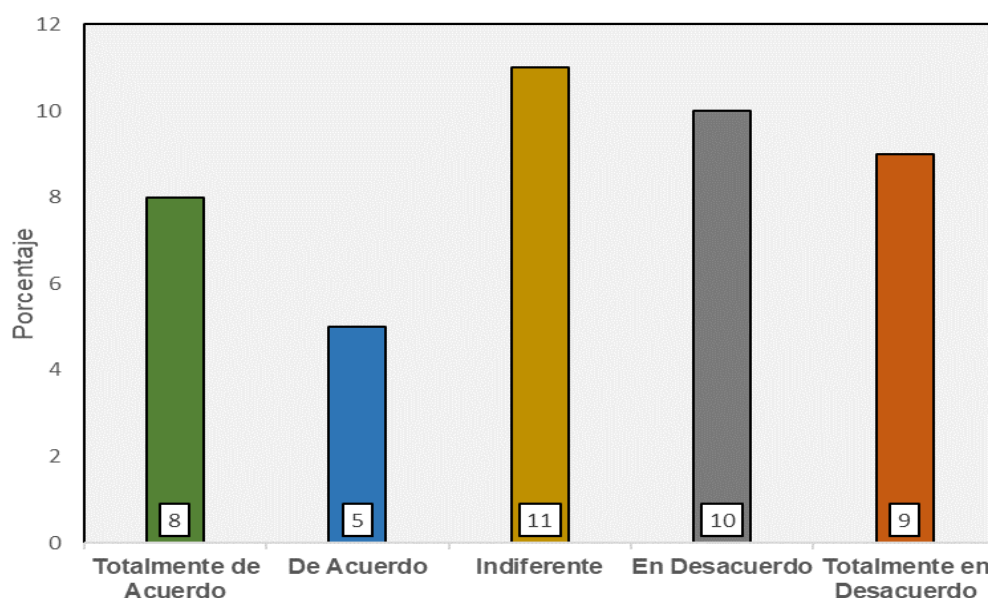
¿Se gestionan y evalúan las propuestas de innovación para su implementación en la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Totalmente de Acuerdo	8	19	19	19
	De Acuerdo	5	12	12	30
	Indiferente	11	26	26	56
	En Desacuerdo	10	23	23	79
	Totalmente en Desacuerdo	9	21	21	100
Total		43	100.0	100.0	

Nota. De acuerdo con la encuesta.

Figura 16

¿Se gestionan y evalúan las propuestas de innovación para su implementación en la organización?



Nota. Elaboración en base a la tabla 19.

Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos el 27% trabajadores mencionan que, si se gestionan y evalúan las propuestas de innovación para su implementación en la organización de la Financiera Compartamos, el 26% trabajadores muestran su indiferencia a la pregunta, y el 24% personas mencionan que, si se gestionan y evalúan las propuestas de innovación para su implementación en la organización de la financiera Compartamos de TM.

Tabla 20

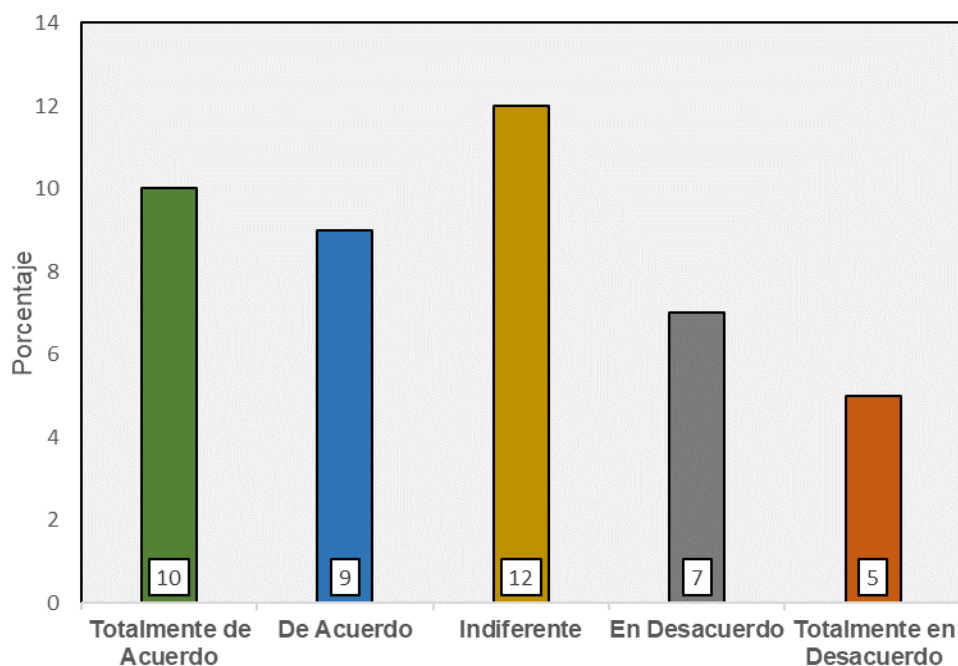
¿Se incentiva económicamente a los trabajadores que presentan iniciativas originales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Totalmente de Acuerdo	10	23	23	23
	De Acuerdo	9	21	21	44
	Indiferente	12	28	28	72
	En Desacuerdo	7	16	16	88
	Totalmente en Desacuerdo	5	12	12	100
Total		43	100.0	100.0	

Nota. De acuerdo con la encuesta.

Figura 17

¿Se incentiva económicamente a los trabajadores que presentan iniciativas originales?



Nota. Elaboración en base a la tabla 20.

Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos el 24% trabajadores mencionan que, si se incentiva económicamente a los trabajadores que presentan iniciativas originales en la Financiera Compartamos, el 28% trabajadores muestran su indiferencia a la pregunta, y el 28% personas mencionan que, no se incentiva económicamente a los trabajadores que presentan iniciativas originales en la financiera Compartamos de TM.

Tabla 21

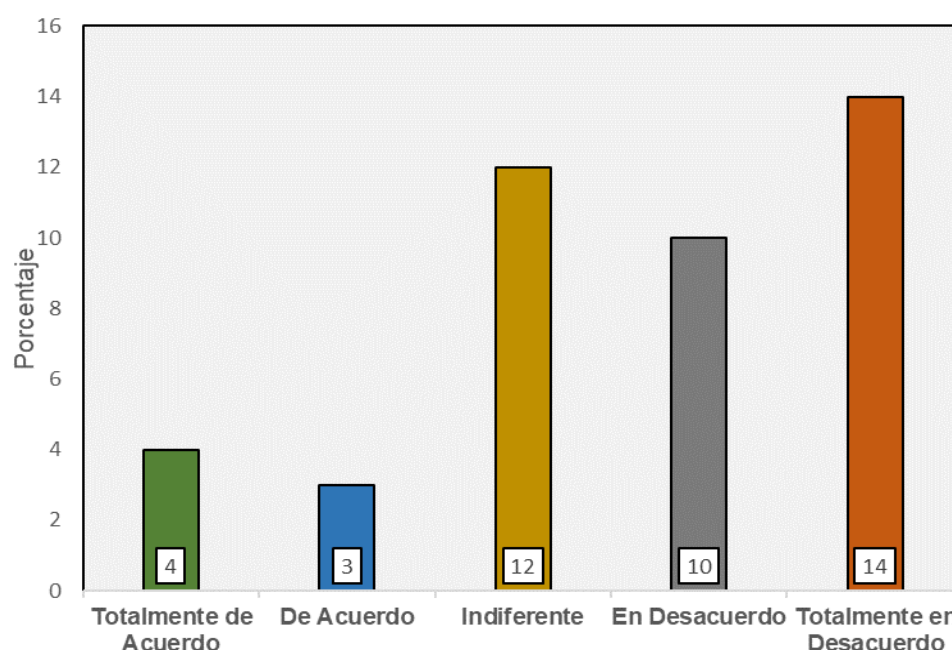
Al captar trabajadores, ¿se evalúa la capacidad de innovación y de resiliencia ante dificultades?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Totalmente de Acuerdo	4	9	9	9
	De Acuerdo	3	7	7	16
	Indiferente	12	28	28	44
	En Desacuerdo	10	23	23	67
	Totalmente en Desacuerdo	14	33	33	100
Total		43	100.0	100.0	

Nota. De acuerdo con la encuesta.

Figura 18

¿Al captar trabajadores, ¿se evalúa la capacidad de innovación y de resiliencia ante dificultades?



Nota. Elaboración en base a la tabla 21.

Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos el 16% trabajadores mencionan que, si se evalúa la capacidad de innovación y de resiliencia ante dificultades en la Financiera Compartamos, el 28% trabajadores muestran su indiferencia a la pregunta, y el 56% personas mencionan que, no se evalúa la capacidad de innovación y de resiliencia ante dificultades en la financiera Compartamos de TM.

Tabla 22

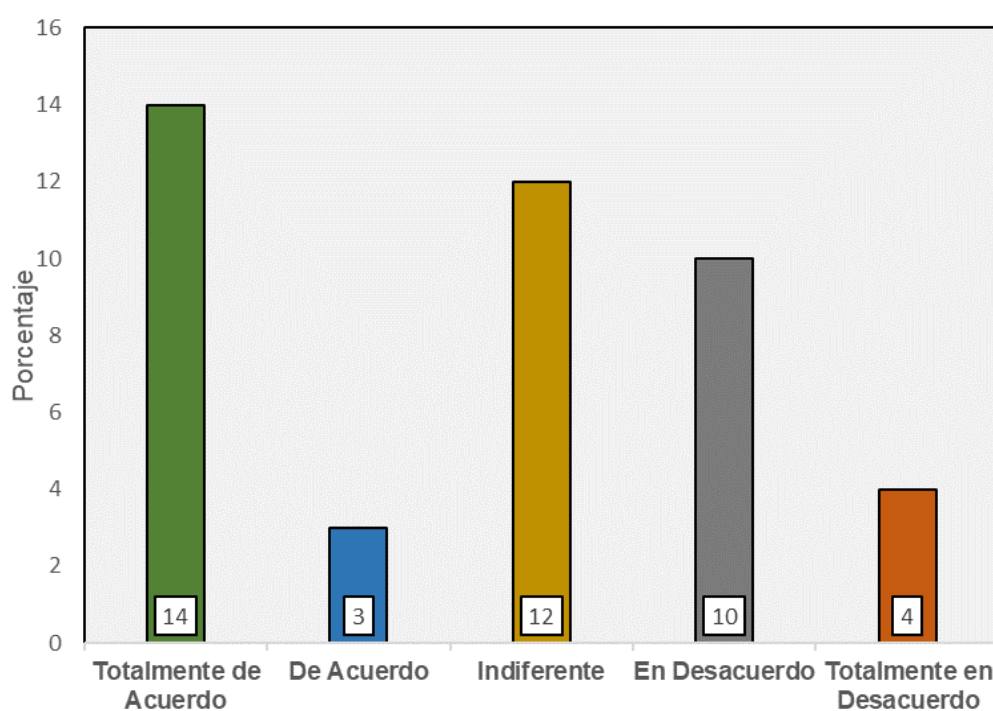
¿Se toma en cuenta las ideas innovadoras que proponen los trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Totalmente de Acuerdo	14	33	33	33
	De Acuerdo	3	7	7	40
	Indiferente	12	28	28	67
	En Desacuerdo	10	23	23	91
	Totalmente en Desacuerdo	4	9	9	100
Total		43	100.0	100.0	

Nota. De acuerdo con la encuesta.

Figura 19

¿Se toma en cuenta las ideas innovadoras que proponen los trabajadores?



Nota. Elaboración en base a la tabla 22.

Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos el 40% trabajadores mencionan que, si se toma en cuenta las ideas innovadoras que proponen los trabajadores en la Financiera Compartamos, el 28% trabajadores muestran su indiferencia a la pregunta, y el 32% personas mencionan que, no se toma en cuenta las ideas innovadoras que proponen los trabajadores en la financiera Compartamos de TM.

Tabla 23

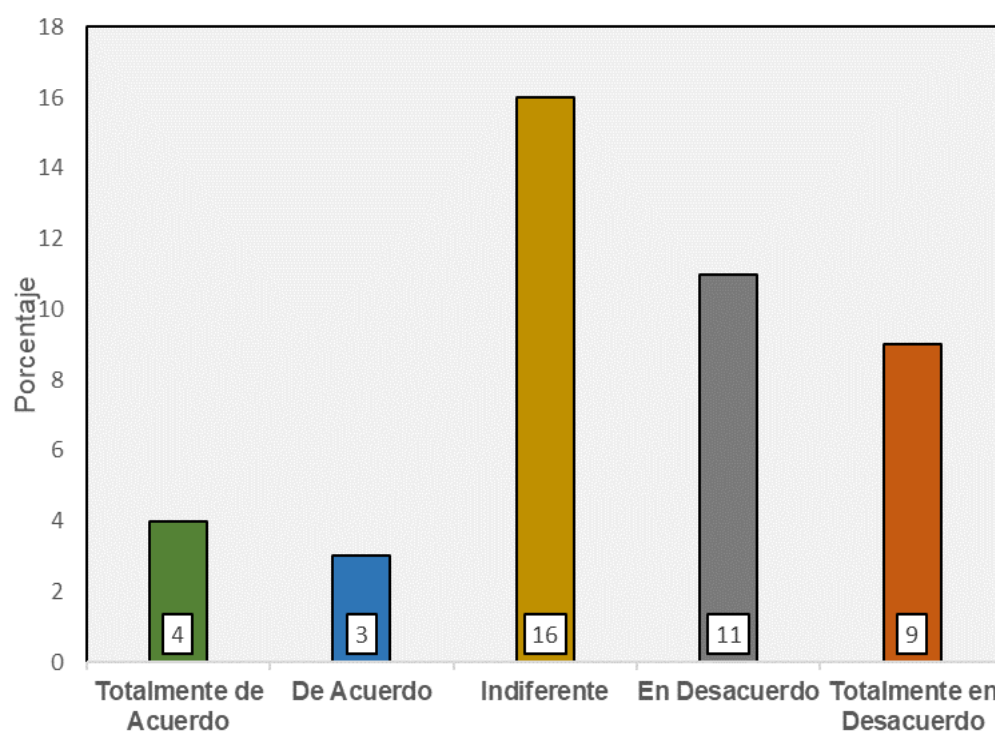
¿Se establecen y comunican los objetivos y metas en la empresa Compartamos Financiera de Tingo María?

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	4	9%
De Acuerdo	3	7%
Indiferente	16	37%
En Desacuerdo	11	26%
Totalmente en Desacuerdo	9	21%
Total	43	100%

Nota. De acuerdo con la encuesta.

Figura 20

¿Se establecen y comunican los objetivos y metas en la empresa Compartamos Financiera de Tingo María?



Nota. Elaboración en base a la tabla 23.

Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos el 16% trabajadores mencionan que, si se establecen y comunican los objetivos y metas en la empresa Compartamos, el 37% trabajadores muestran su indiferencia a la pregunta, y el 47% personas mencionan que, no se establecen y comunican los objetivos y metas en la financiera Compartamos de TM.

Tabla 24

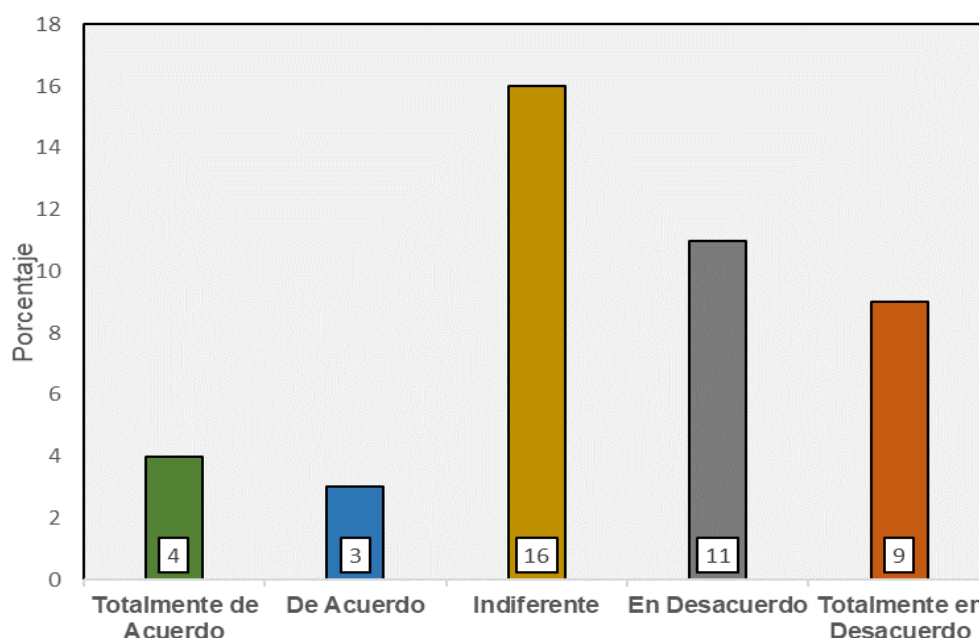
¿Se toman medidas para garantizar que los empleados comprendan la importancia de lograr resultados y ser efectivos en sus funciones?

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	4	9%
De Acuerdo	3	7%
Indiferente	16	37%
En Desacuerdo	11	26%
Totalmente en Desacuerdo	9	21%
Total	43	100%

Nota. De acuerdo con la encuesta.

Figura 21

¿Se toman medidas para garantizar que los empleados comprendan la importancia de lograr resultados y ser efectivos en sus funciones?



Nota. Elaboración en base a la tabla 24.

Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos el 16% trabajadores mencionan que, si se toman medidas para garantizar que los empleados comprendan la importancia de lograr resultados en la Financiera Compartamos, el 37% trabajadores muestran su indiferencia a la pregunta, y 47% personas mencionan que, no se toman medidas para garantizar que los empleados comprendan la importancia de lograr resultados en la financiera Compartamos de TM.

Tabla 25

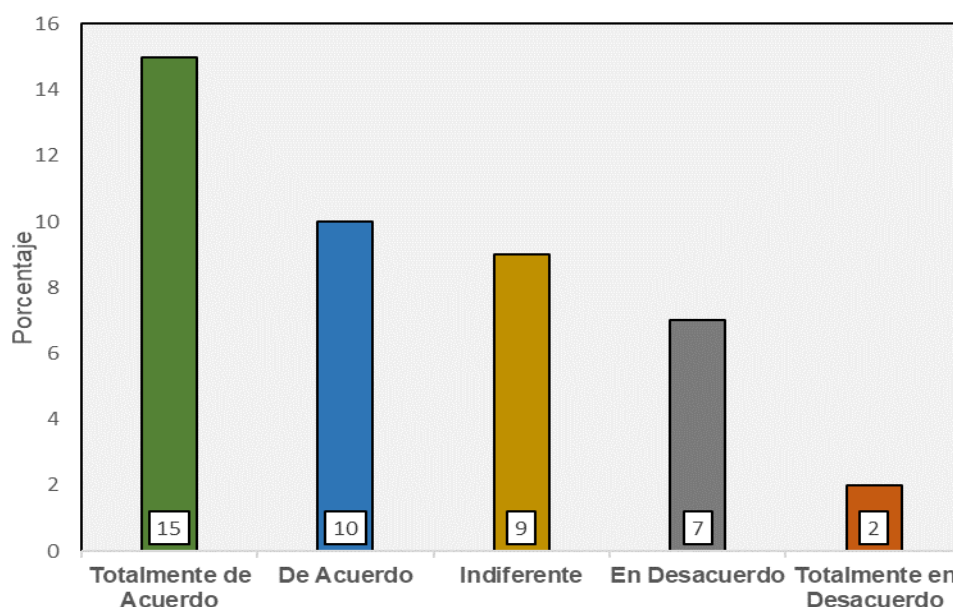
¿Se utilizan sistemas de seguimiento y evaluación para medir el rendimiento y la efectividad en la consecución de objetivos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Totalmente de Acuerdo	15	35	35	35
	De Acuerdo	10	23	23	58
	Indiferente	9	21	21	79
	En Desacuerdo	7	16	16	95
	Totalmente en Desacuerdo	2	5	5	100
Total		43	100.0	100.0	

Nota. De acuerdo con la encuesta.

Figura 22

¿Se utilizan sistemas de seguimiento y evaluación para medir el rendimiento y la efectividad en la consecución de objetivos?



Nota. Elaboración en base a la tabla 25.

Análisis e interpretación

El 58% trabajadores mencionan que, si se utilizan sistemas de seguimiento y evaluación para medir el rendimiento y la efectividad en la consecución de objetivos en la Financiera Compartamos, el 21% trabajadores muestran su indiferencia a la pregunta, y el 21% personas mencionan que, no se utilizan sistemas de seguimiento y evaluación para medir el rendimiento y la efectividad en la consecución de objetivos en la financiera Compartamos de TM.

Tabla 26

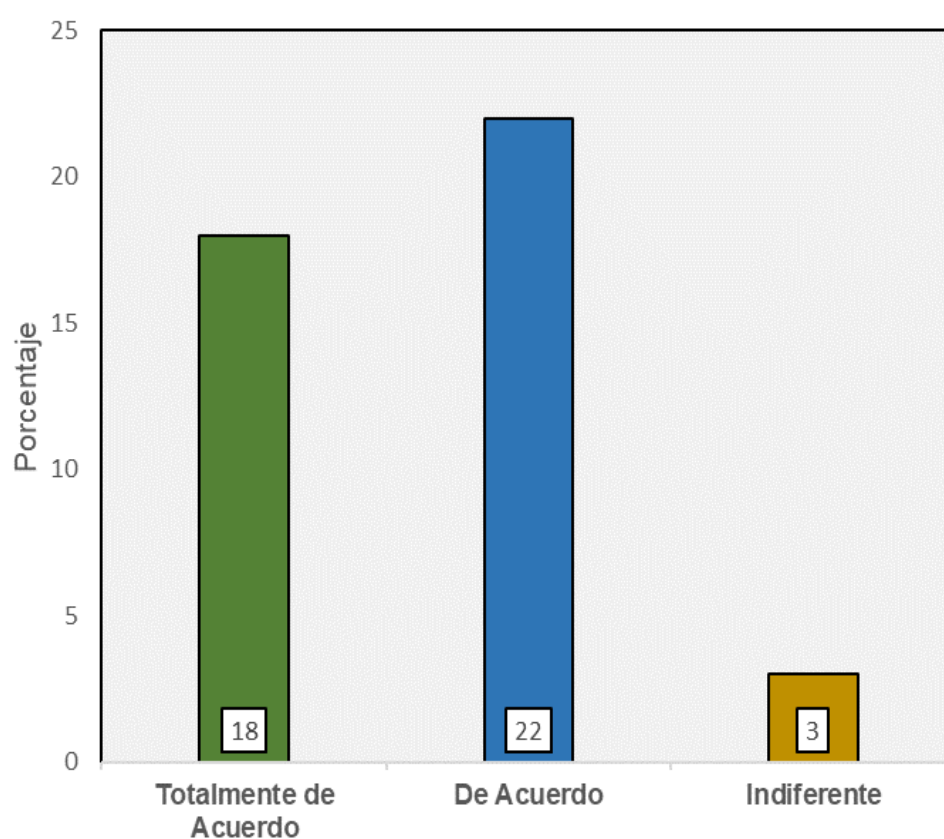
¿Se divulgan los resultados y se discuten en reuniones con los trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Totalmente de Acuerdo	18	42	42	42
	De Acuerdo	22	51	51	93
	Indiferente	3	7	7	100
	Total	43	100.0	100.0	

Nota. De acuerdo con la encuesta.

Figura 23

¿Se divulgan los resultados y se discuten en reuniones con los trabajadores?



Nota. Elaboración en base a la tabla 26.

Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos el 93% trabajadores mencionan que, si se divulgan los resultados y se discuten en reuniones con los trabajadores en la Financiera Compartamos, el 7% trabajadores muestran su indiferencia a la pregunta, y el 0% personas mencionan que, no se divulgan los resultados y se discuten en reuniones con los trabajadores en la financiera Compartamos de TM.

Tabla 27

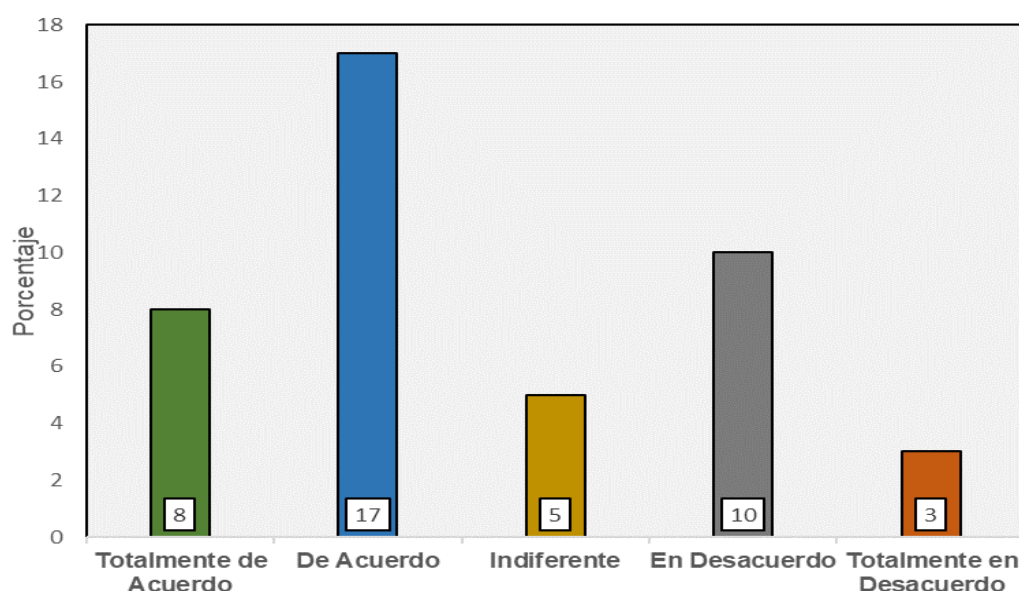
¿Los resultados obtenidos son evaluados mediante estándares de eficacia y eficiencia?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Totalmente de Acuerdo	8	19	19	19
	De Acuerdo	17	40	40	58
	Indiferente	5	12	12	70
	En Desacuerdo	10	23	23	93
	Totalmente en Desacuerdo	3	7	7	100
Total		43	100.0	100.0	

Nota. De acuerdo con la encuesta.

Figura 24

¿Los resultados obtenidos son evaluados mediante estándares de eficacia y eficiencia?



Nota. Elaboración en base a la tabla 27.

Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos el 59% trabajadores mencionan que, los resultados obtenidos si son evaluados mediante estándares de eficacia y eficiencia en la Financiera Compartamos, el 12% trabajadores muestran su indiferencia a la pregunta, y el 30% personas mencionan que, los resultados obtenidos si son evaluados mediante estándares de eficacia y eficiencia en la financiera Compartamos de TM.

Tabla 28

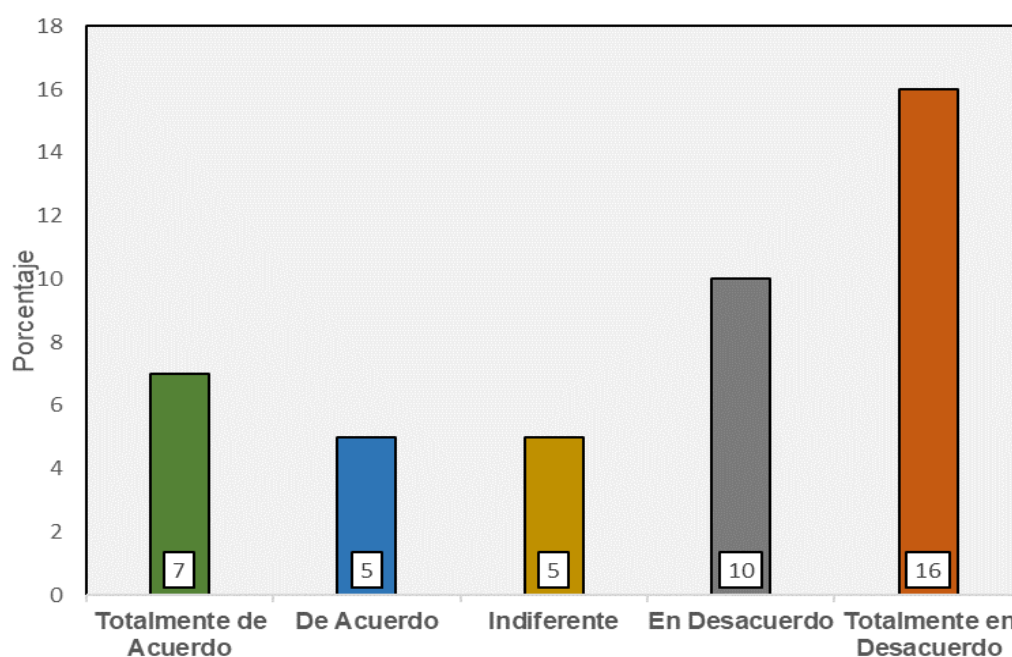
¿Todos los procedimientos y lineamientos están direccionados a obtener resultados de gestión?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Totalmente de Acuerdo	7	16	16	16
	De Acuerdo	5	12	12	28
	Indiferente	5	12	12	40
	En Desacuerdo	10	23	23	63
	Totalmente en Desacuerdo	16	37	37	100
Total		43	100.0	100.0	

Nota. De acuerdo con la encuesta.

Figura 25

¿Todos los procedimientos y lineamientos están direccionados a obtener resultados de gestión?



Nota. Elaboración en base a la tabla 28.

Análisis e interpretación

El 28% trabajadores mencionan que, los procedimientos y lineamientos si están direccionados a obtener resultados de gestión en la Financiera Compartamos, 12% trabajadores muestran su indiferencia a la pregunta, y el 60% personas mencionan que, los procedimientos y lineamientos no están direccionados a obtener resultados de gestión en la financiera Compartamos de TM.

Tabla 29

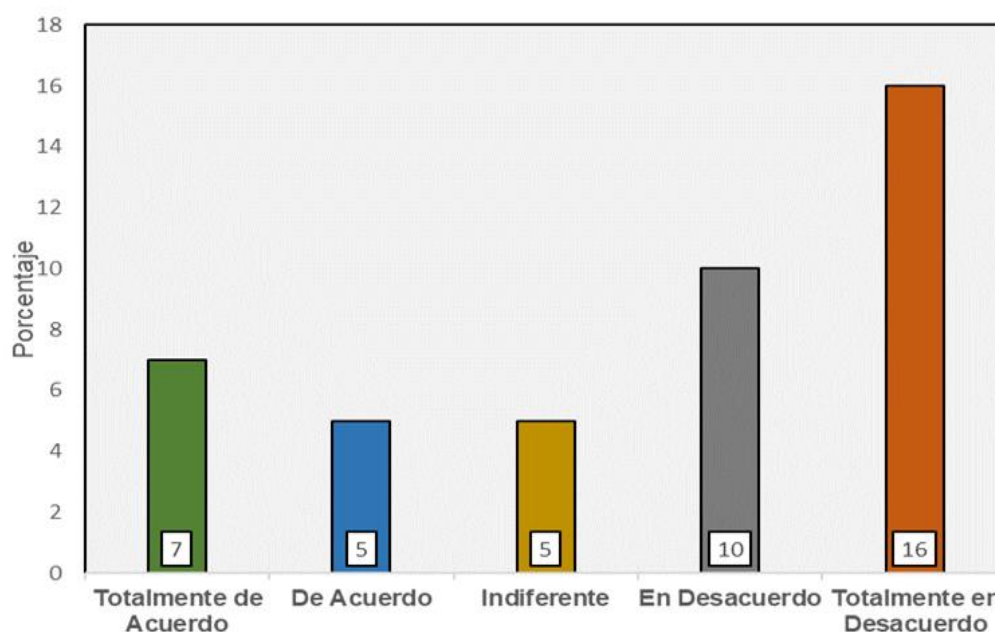
¿Se ofrecen programas de desarrollo profesional y capacitación a los empleados en la empresa Compartamos Financiera de Tingo María?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Totalmente de Acuerdo	7	16	16	16
	De Acuerdo	5	12	12	28
	Indiferente	5	12	12	40
	En Desacuerdo	10	23	23	63
	Totalmente en Desacuerdo	16	37	37	100
Total		43	100.0	100.0	

Nota. De acuerdo con la encuesta.

Figura 26

¿Se ofrecen programas de desarrollo profesional y capacitación a los empleados en la empresa Compartamos Financiera de Tingo María?



Nota. Elaboración en base a la tabla 29.

Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos el 28% trabajadores mencionan que, si se ofrecen programas de desarrollo profesional y capacitación en la Financiera Compartamos, el 12% trabajadores muestran su indiferencia a la pregunta, y 60% personas mencionan que, no se ofrecen programas de desarrollo profesional y capacitación en la financiera Compartamos de TM.

Tabla 30

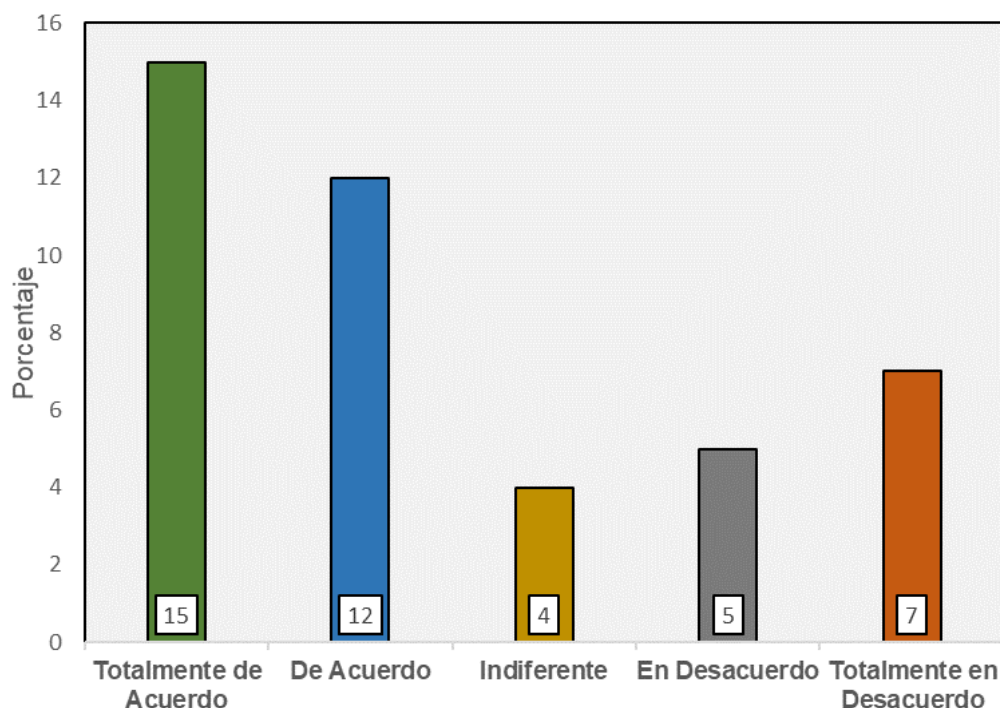
¿Se fomenta el trabajo en equipo y la colaboración entre los diferentes departamentos y áreas de la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Totalmente de Acuerdo	15	35	35	35
	De Acuerdo	12	28	28	63
	Indiferente	4	9	9	72
	En Desacuerdo	5	12	12	84
	Totalmente en Desacuerdo	7	16	16	100
Total		43	100.0	100.0	

Nota. De acuerdo con la encuesta.

Figura 27

¿Se fomenta el trabajo en equipo y la colaboración entre los diferentes departamentos y áreas de la organización?



Nota. Elaboración en base a la tabla 30.

Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos el 63% trabajadores mencionan que, si se fomenta el trabajo en equipo y la colaboración en la Financiera Compartamos, el 9% trabajadores muestran su indiferencia a la pregunta, y el 28% personas mencionan que, no se fomenta el trabajo en equipo y la colaboración en la financiera Compartamos de TM.

Tabla 31

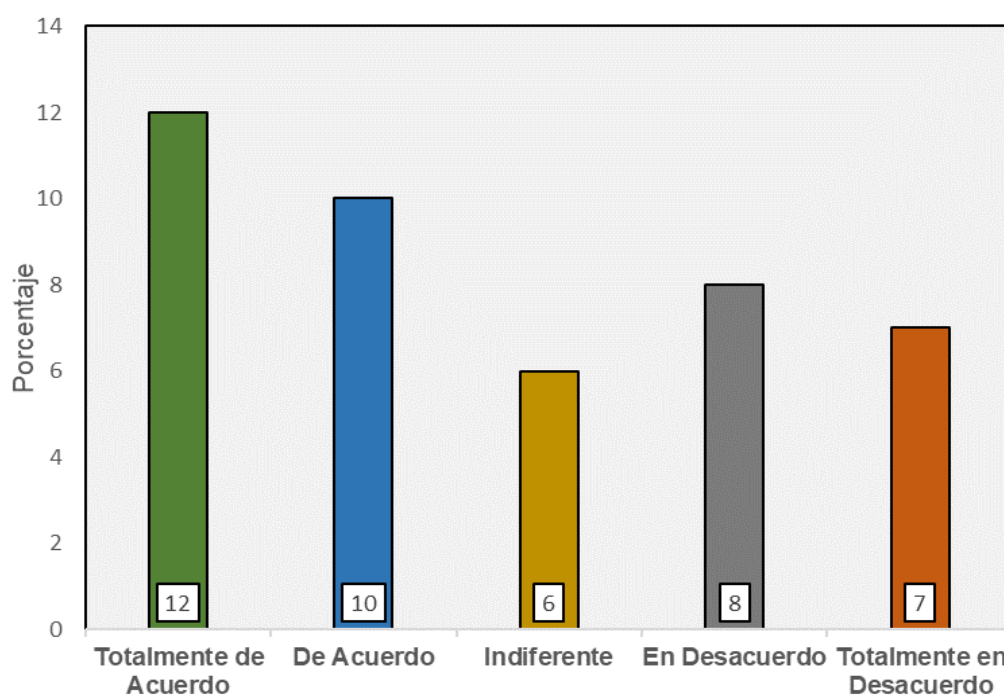
¿Se promueve el liderazgo y el crecimiento personal de los empleados como parte de la cultura organizacional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Totalmente de Acuerdo	12	28	28	28
	De Acuerdo	10	23	23	51
	Indiferente	6	14	14	65
	En Desacuerdo	8	19	19	84
	Totalmente en Desacuerdo	7	16	16	100
Total		43	100.0	100.0	

Nota. De acuerdo con la encuesta.

Figura 28

¿Se promueve el liderazgo y el crecimiento personal de los empleados como parte de la cultura organizacional?



Nota. Elaboración en base a la tabla 31.

Análisis e interpretación

Los resultados obtenidos el 51% trabajadores mencionan que, si se promueve el liderazgo y el crecimiento personal, el 14% trabajadores muestran su indiferencia a la pregunta, y el 35% personas mencionan que, no se promueve el liderazgo y el crecimiento personal en la financiera Compartamos de TM.

Tabla 32

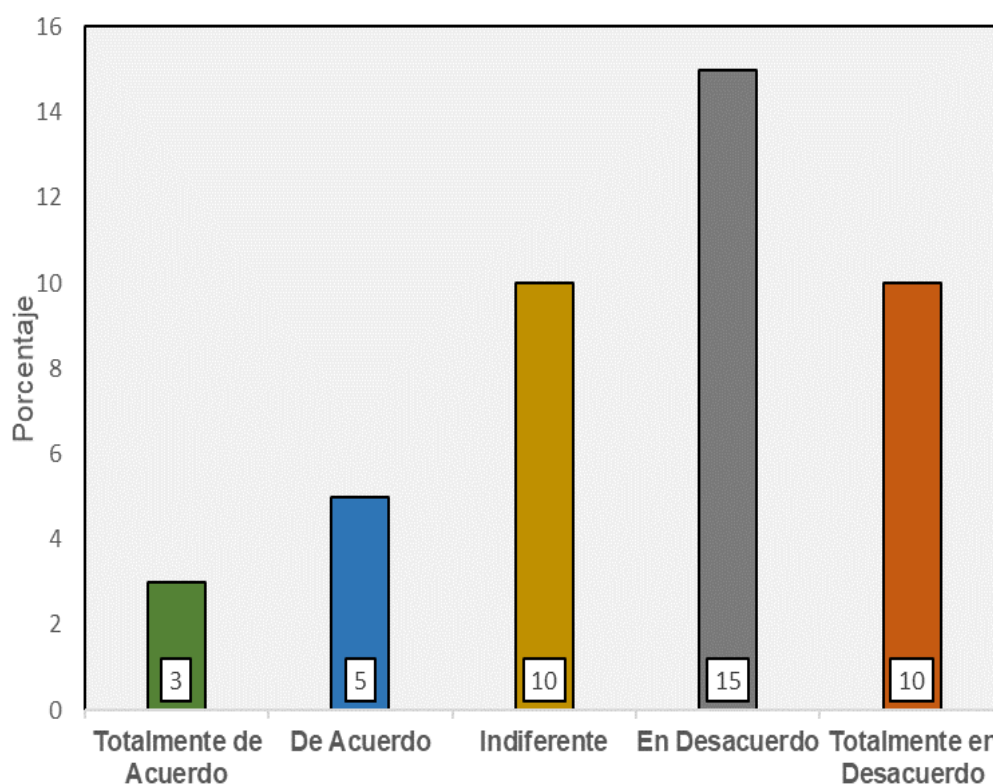
¿Se incentiva al trabajador que sacrifica su tiempo por cumplir metas empresariales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Totalmente de Acuerdo	3	7	7	7
	De Acuerdo	5	12	12	19
	Indiferente	10	23	23	42
	En Desacuerdo	15	35	35	77
	Totalmente en Desacuerdo	10	23	23	100
Total		43	100.0	100.0	

Nota. De acuerdo con la encuesta.

Figura 29

¿Se incentiva al trabajador que sacrifica su tiempo por cumplir metas empresariales?



Nota. Elaboración en base a la tabla 32.

Análisis e interpretación

El 19% trabajadores mencionan que, si se incentiva al trabajador que sacrifica su tiempo por cumplir metas, el 23% trabajadores muestran su indiferencia a la pregunta, y el 58% personas mencionan que, no se incentiva al trabajador que sacrifica su tiempo por cumplir metas en la financiera Compartamos de TM.

Tabla 33

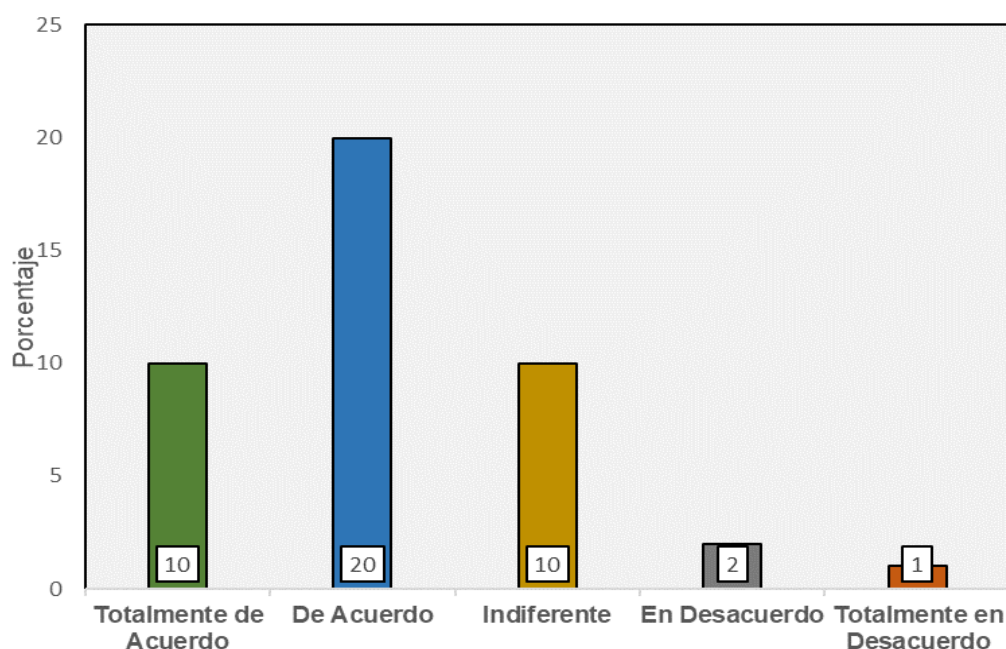
¿Se apoya a los trabajadores e instituciones que requieren hacer investigación en la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Totalmente de Acuerdo	10	23	23	23
	De Acuerdo	20	47	47	70
	Indiferente	10	23	23	93
	En Desacuerdo	2	5	5	98
	Totalmente en Desacuerdo	1	2	2	100
Total		43	100.0	100.0	

Nota. De acuerdo con la encuesta.

Figura 30

¿Se apoya a los trabajadores e instituciones que requieren hacer investigación en la empresa?



Nota. Elaboración en base a la tabla 33.

Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos el 70% trabajadores mencionan que, si se apoya a los trabajadores e instituciones que requieren hacer investigación en la Financiera Compartamos, el 23% trabajadores muestran su indiferencia a la pregunta, y el 7% personas mencionan que, no se apoya a los trabajadores e instituciones que requieren hacer investigación en la financiera Compartamos de TM.

Tabla 34

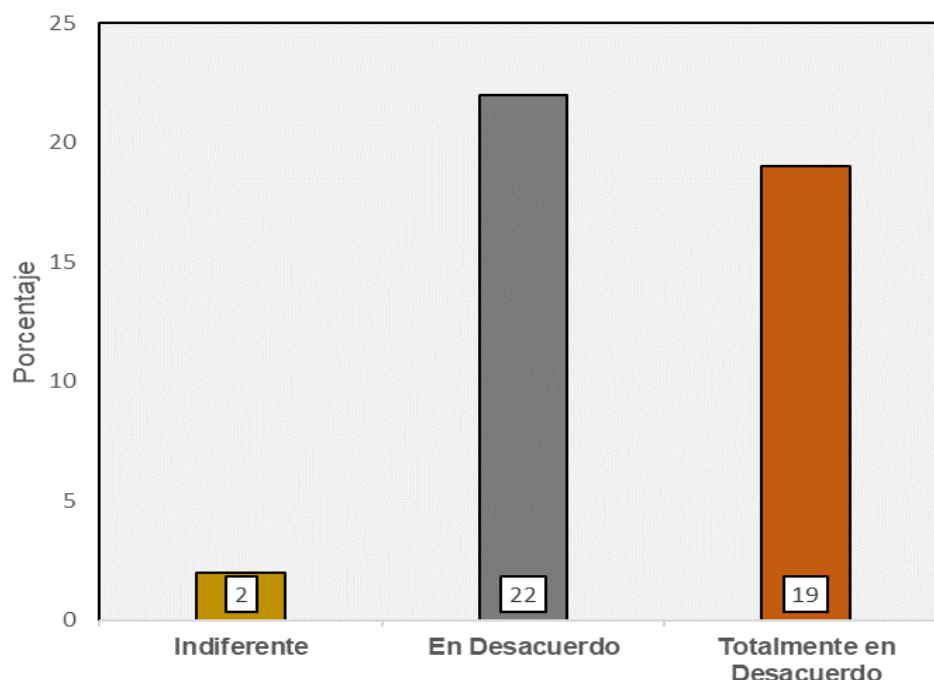
¿Cuándo los trabajadores solicitan realizar cursos y especializaciones fuera de la provincia son autorizados?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Indiferente	2	5	5	5
En Desacuerdo	22	51	51	56
Totalmente en Desacuerdo	19	44	44	100
Total	43	100.0	100.0	

Nota. De acuerdo con la encuesta.

Figura 31

¿Cuándo los trabajadores solicitan realizar cursos y especializaciones fuera de la provincia son autorizados?



Nota. Elaboración en base a la tabla 34.

Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos el 0% trabajadores mencionan que, si se autoriza el viaje a realizar cursos y especializaciones a los trabajadores de la Compartamos Financiera, el 5% trabajadores muestran su indiferencia a la pregunta, y el 95% personas mencionan que, no se autoriza el viaje a realizar cursos y especializaciones a los trabajadores de la financiera Compartamos de TM.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Mediante la realización de un cuestionario entre los empleados de Financiera Compartamos hemos obtenido datos y realizado procesamiento estadístico para obtener resultados relevantes. Esto será de gran ayuda y logrará el objetivo de este estudio y también nos ayudará a discutir los resultados.

En base al **objetivo general**; Determinar cómo incide el liderazgo gerencial en la empresa Compartamos financiera de TM, 2024. Donde el 93% de los 43 trabajadores de la Compartamos financiera encuestados expresan la presencia de liderazgo al momento de divulgarse y discutirse los resultados. De la misma manera el 95% trabajadores mencionan que reciben el respaldo de la jefatura cuando requieran hacer investigaciones y demás actividades en la Compartamos financiera de TM 2024.

Dicho resultado es similar a los mencionado por Parra *et. al.*, (2021) donde menciona que El liderazgo tiene relación con el clima organizacional primario con un coeficiente de Pearson de 0,86. De manera similar, en las organizaciones estudiadas los estilos de gestión fueron frecuentemente autoritarios y cerrados, lo que significó tensión en el ambiente y en la ejecución de los procesos.

En base al **primer objetivo específico**; Describir cómo incide la visión estratégica en la empresa Compartamos financiera de TM, 2024. El 35% de los trabajadores encuestados mencionan que si conocen la visión estratégica de la Financiera Confianza. Asimismo, el 58% trabajadores mencionan que la visión estratégica en la Financiera Confianza ayuda a tomar decisiones y a realizar la planificación.

Este resultado coincide Quispe (2020), El nivel de gerentes directos en los diferentes distritos y ciudades es promedio, representando el 75% de las muestras, y el nivel de gestión financiera es deficiente, 47,50% de las muestras. Después de todo, el liderazgo gerencial tiene una relación directa y muy significativa con la gestión financiera. Digamos que, si una de las

variables aumenta la otra, hará lo mismo, lo cual es muy bueno para unidades con buena gestión.

En base al **segundo objetivo específico**; Describir cómo incide la gestión efectiva del tiempo y los recursos en la empresa Compartamos financiera de TM, 2024. El 58% de los trabajadores encuestados mencionan que si se proporcionan herramientas y capacitación para mejorar la gestión del tiempo en la Financiera Compartamos. Asimismo, el 58% de trabajadores mencionan que, si se implantan mecanismos de apoyo continuo en las actividades diarias de los trabajadores en Compartamos Financiera.

El resultado concuerda con Ardila, *et. al.*, (2019) que Existen vacíos en las relaciones laborales en general y desacuerdos en otros aspectos como la motivación, ya que esto puede afectar negativamente a las unidades organizacionales, un buen equipo de trabajo es fundamental, pero en el mejor de los casos las condiciones son importantes, independientemente de quién las lleve.

Asimismo, Lijarza (2021) menciona que; el Liderazgo incide de forma significativa en los recursos físicos, recursos humanos y recursos financieros de la Municipalidad Provincial de Ambo, lo cual nos expresa que es necesario para una buena Gestión administrativa.

En base al **tercer objetivo específico**; Describir cómo incide el fomento de la innovación en la empresa Compartamos financiera de TM, 2024. Como se alcanza a evidenciar el 26% de los trabajadores mencionan que, si se fomenta activamente la generación de ideas y la innovación. También, el 19% trabajadores mencionan que, si se gestionan y evalúan las propuestas de innovación para su implementación en la organización de Compartamos Financiera.

Dicho resultado es de acuerdo con Secada (2019) el nivel de motivación de los trabajadores está en un nivel medio al 65%, hay que trabajar en las dimensiones de logro, es decir el líder debe entender los conceptos y aplicarlos en la práctica para lograr estrategias motivacionales de tipo intrínseca.

En base al **cuarto objetivo específico**; Describir cómo incide el enfoque en los resultados y la efectividad en la empresa Compartamos Financiera de Tingo María, 2024. El 58% de los trabajadores mencionan que, si se utilizan

sistemas de seguimiento y evaluación para medir el rendimiento y la efectividad en la consecución de objetivos. También, el 93% de los trabajadores mencionan que, si se divulgan los resultados y se discuten en reuniones con los trabajadores en Compartamos Financiera.

Coincide con Secada (2019) El porcentaje promedio de niveles de productividad que prevalece entre bajo y alto es del 75%, las dimensiones psicosociales de los empleados son importantes y el gerente debe identificarlas, analizarlas y desarrollar estrategias que le permitan mejorar las habilidades y capacidades de su equipo. Finalmente, la motivación está directamente relacionada con la productividad de quienes trabajan en el campo.

En base al **quinto objetivo específico**; Describir cómo incide el desarrollo de personas y equipos en la empresa Compartamos Financiera de Tingo María, 2024. El 28% de los trabajadores mencionan que, si se ofrecen programas de desarrollo profesional y capacitación, también el 63% de los trabajadores mencionan que, si se fomenta el trabajo en equipo y la colaboración en Compartamos Financiera.

Por lo mencionado por Cueva (2023), En el 50% de los datos obtenidos el trabajo en equipo tuvo una relación directa y significativa con la productividad. La mitad (50%) de los estudios describieron un vínculo directo entre motivación y productividad. Asimismo, alcanzar la meta del 50% de los datos obtenidos tuvo una correlación directa y significativa con la productividad laboral.

CONCLUSIONES

1. El liderazgo gerencial incide significativamente en la empresa Compartamos Financiera, Tingo María 2024. Donde el 93% de los trabajadores de Compartamos Financiera encuestados expresan la presencia de liderazgo al momento de divulgarse y discutirse los resultados. De la misma manera el 95% trabajadores mencionan que reciben el respaldo de la jefatura cuando requieran hacer investigaciones y demás actividades en Compartamos Financiera 2024.
2. La visión estratégica incide significativamente en la empresa Compartamos Financiera de Tingo María, 2024. De acuerdo con los resultados obtenidos el 58% trabajadores mencionan que la visión estratégica no incide en la Financiera Compartamos a largo plazo, el 14% trabajadores muestran su indiferencia a la pregunta, y el 28% personas mencionan que la visión estratégica si incide en la Compartamos Financiera a largo plazo de Tingo María.
3. La gestión efectiva del tiempo y los recursos incide significativamente en la empresa Compartamos Financiera de Tingo María, 2024. En base El 58% de los trabajadores encuestados mencionan que si se proporcionan herramientas y capacitación para mejorar la gestión del tiempo en la Financiera Compartamos. Asimismo, el 58% de trabajadores mencionan que, si se implantan mecanismos de apoyo continuo en las actividades diarias de los trabajadores en Compartamos Financiera.
4. El fomento de la innovación incide significativamente en la empresa Compartamos Financiera de Tingo María, 2024. El 26% de los trabajadores mencionan que, si se fomenta activamente la generación de ideas y la innovación. También, el 19% trabajadores mencionan que, si se gestionan y evalúan las propuestas de innovación para su implementación en la organización de Compartamos Financiera.

5. El enfoque en los resultados y la efectividad incide significativamente en la empresa Compartamos Financiera de Tingo María, 2024. Esto es sustentado por el 58% de los trabajadores mencionan que, si se utilizan sistemas de seguimiento y evaluación para medir el rendimiento y la efectividad en la consecución de objetivos. También, el 93% de los trabajadores mencionan que, si se divulgan los resultados y se discuten en reuniones con los trabajadores en Compartamos Financiera.

6. El Desarrollo de personas y equipos incide significativamente en la empresa Compartamos Financiera de Tingo María, 2024. En base a que el 28% de los trabajadores mencionan que, si se ofrecen programas de desarrollo profesional y capacitación, también el 63% de los trabajadores mencionan que, si se fomenta el trabajo en equipo y la colaboración en Compartamos Financiera.

RECOMENDACIONES

- 1.- Se recomienda que Compartamos Financiera de Tingo María mejore la comunicación de sus políticas y documentos a todos sus empleados, dado que muchos manifestaron poco interés hacia esta área según la encuesta aplicada.
- 2.- Se sugiere que Compartamos Financiera de Tingo María ponga mayor énfasis en su visión estratégica, en concordancia con los resultados de la tabla 10 donde 16 encuestados señalaron que el giro de negocio no cumple con los criterios establecidos en dicha visión estratégica.
- 3.- Se recomienda que Compartamos Financiera de Tingo María optimice la gestión del tiempo y los recursos, según lo indicado en la tabla 12, donde 16 personas mencionaron que no se implementan medidas para evitar el desperdicio de recursos en la empresa.
- 4.- Se sugiere que Compartamos Financiera de Tingo María promueva activamente la innovación, como se desprende de la tabla 17, donde 14 personas mencionaron que no se fomenta la generación de ideas y la innovación en la empresa. Además, se enfatiza la importancia de que las gerencias escuchen las sugerencias y opiniones de los empleados, quienes tienen un conocimiento directo de las realidades y desafíos del negocio.
- 5.- Se recomienda que Compartamos Financiera de Tingo María refuerce el enfoque en los resultados y la efectividad, basándose en los datos de la tabla 23, donde 20 personas mencionaron que no se establecen ni comunican claramente los objetivos y metas en la empresa.
- 6.- Se sugiere que Compartamos Financiera de Tingo María priorice el desarrollo de sus empleados y equipos, de acuerdo con los resultados de la tabla 29 donde 26 personas indicaron que no se ofrecen programas adecuados de desarrollo profesional y capacitación en la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alarcon, E., & Ramirez, J. (2022). *Liderezgo gerencial y productividad de los colaboradores en la empresa Laster S.A.C. Lima, 2021*. Obtenido de <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/5516>

Ardila, D. R. (2019). *Análisis de la gestión del talento humano referente al clima laboral motivación y manejo del liderazgo para el logro de los objetivos misionales en el cuerpo técnico de investigación seccional Magdalena*. Título de licenciatura, Santa Marta. Recuperado el 14 de marzo de 2024, de https://www.lareferencia.info/vufind/Record/CO_5486189a1a68192a7aad9d810167418d

Consejo Juridica Federal. (26 de enero de 2023). *Visión estratégica*. Obtenido de [https://www.google.com/search?q=VISION\(+\)ESTRATEGICA&rlz=1C1RXQR_enPE1090PE1092&oq=VISION\(+\)ESTRATEGICA&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyCQgAEEUYORiABDIHCAEQABiABDIHCAIQABiABDIHCAHQABiABDIHCAQQABiABDIHCAUQABiABDIHCAAYQABiABDIHCACQABiABDIHCAgQABiABDIHCAkQABiABNIBCzE0ODI5OG0](https://www.google.com/search?q=VISION(+)ESTRATEGICA&rlz=1C1RXQR_enPE1090PE1092&oq=VISION(+)ESTRATEGICA&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyCQgAEEUYORiABDIHCAEQABiABDIHCAIQABiABDIHCAHQABiABDIHCAQQABiABDIHCAUQABiABDIHCAAYQABiABDIHCACQABiABDIHCAgQABiABDIHCAkQABiABNIBCzE0ODI5OG0)

Cueva, J. (2023). *El liderazgo gerencial y productividad laboral en el centro de investigación frutícola olerícola de la UNHEVAL*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Hermilio Valdizan, Huánuco. Recuperado el 15 de abril de 2024, de <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/9871>

Diario Gestión. (2023). *Info Capital Humano*. Obtenido de <https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/el-37-de-empresas-cambia-a-sus-ejecutivos-por-falta-de-liderazgo/>

Fayol, H. (1916). *“Administración Industrielle et Generale”*. Paris.

Fayol, J. H., & Adair, J. (1930). *Administración Industrial y General - Principios de la Administración Científica*. Buenos Aires: El Ateneo.

- Gobierno de Mexico. (2022). *Referencias bibliografía*. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/344484/Referencias_Habilidades_Gerenciales.pdf
- Grández, T. (2021). *El liderazgo y su influencia en el desempeño del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local 302 Leoncio Prado - 2021*. Tingo Maria.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación científica* (Sexta ed.). Ciudad de Mexico. Recuperado el 10 de febrero de 2024, de https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México: McGrawhill. Recuperado el 23 de junio de 2021
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). (I. E. S.A., Ed.) México, Ciudad de México, México: McGrawHill Education. Recuperado el 20 de mayo de 2021
- Kawano, F. (2023). *Info Capital Humano*. Obtenido de <https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/el-37-de-empresas-cambia-a-sus-ejecutivos-por-falta-de-liderazgo/>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (1999). *Administración un perspectiva global y empresarial*. México. Recuperado el 15 de abril de 2024, de https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf
- Lijarza Crispin, M. (2021). *El liderazgo en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco 2020*. Huánuco.
- Mariategui, L. (2022). Una gran determinación para convertirse en un tomador real de decisiones. (**BusinessNightsTalks**, Entrevistador) Recuperado

el 15 de abril de 2024, de
https://www.youtube.com/watch?v=AEjgF7brY_A

Martinez, R., & Rodriguez, E. (2011). *Manual de Metodología de la Investigación Científica*. Recuperado el 21 de mayo de 2021

Méndez, C. (2001). *Metodología: Guía para elaborar diseños de investigación en ciencias económicas, contables y administrativas*. Bogotá: McGRAW-HILL.

Muralidhar, N. (2022). Impact of Knowledge Management and Strategic Leadership on the Competitiveness of the Real Estate Companies In Erbil City. *Journal of Positive School Psychology*, 6(4), 63-67. Recuperado el 20 de abril de 2024, de <https://www.journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/4592/3027>.

Oviedo, H. C., & Campo Arias, A. (15 de julio de 2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, XXXIV(4), 572-580. Recuperado el 14 de junio de 2022, de <https://www.redalyc.org/pdf/806/80634409.pdf>

Parra, M., Rocha, G., & Durán, S. (2021). *Liderazgo como prospectiva del clima organizacional en el sector hotelero*. Informe de tesis. Recuperado el 15 de abril de 2024, de <https://hdl.handle.net/11323/8427>

Prokopenko, J. (1989). *La gestión de la productividad*. Recuperado el 15 de abril de 2024, de https://books.google.com.pe/books/about/La_gesti%C3%B3n_de_la_productividad.html?id=fQN9AAAACAAJ&redir_esc=y

Pursell, S. (2024). Qué es un plan de negocios y para qué sirve?, (págs. 1-15). Obtenido de <https://blog.hubspot.es/marketing/que-es-plan-de-negocios>

QuestionPro. (2022). *Rendimiento laboral: Qué es, cómo medirlo e impulsarlo*. Recuperado el 15 de abril de 2024, de <https://www.questionpro.com/blog/es/rendimiento-laboral/>

- Quispe, J. C. (2020). *El liderazgo gerencial y la administración financiera gubernamental en los gobiernos locales de la Provincia de Chumbivilcas*. Cusco.
- Ramirez, A. N., & Puican, V. H. (2022). Liderazgo gerencial y competitividad laboral de Infocentro SRL., Jaén, Perú. *Sapientia*, 373 - 386.
- Rivera, J. (2006). Management y Liderazgo en Peter Drucker. *Gestión*(195), 38 - 44. Recuperado el 15 de abril de 2024, de https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24803w/Management_y_liderazgo_.pdf
- Robbins, W. (2004). *Comportamiento Organizacional* (tercera ed.). Ciudad de México, México: Pretice Hall. Recuperado el 28 de abril de 2024, de https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Secada Fischer, C. N. (2019). *Relación entre el nivel de motivación y el nivel de productividad de los trabajadores del area de ventas de autos*. Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte, Trujillo. Recuperado el 15 de abril de 2024, de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/23161>
- Taylor Winslow, F. (1911). *Principios de la Administración Científica*.
- Universidad El Bosque. (2023). *3 cosas que necesitas saber sobre liderazgo gerencial*. Recuperado el 15 de abril de 2024, de <https://www.unbosque.edu.co/blog-universidad-el-bosque/3-cosas-que-necesitas-saber-sobre-liderazgo-gerencial#:~:text=Los%20l%C3%ADderes%20atraen%20a%20los,se%20ejecuten%20de%20manera%20efectiva.>
- Vásquez, L. C. (2020). *La proactividad gerencial y la productividad en la empresa de telecomunicación distrito San Miguel, 2019*. Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, Lima. Recuperado el 15 de febrero de 2024, de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43124>

Yukl, G. (1990). Liderazgo gerencial: Una revisión de la teoría y la investigación. *Dialnet*, 441-507. Recuperado el 15 de abril de 2024, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7477958>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIACIÓN

Ortega Aguilar, B. (2024). *El liderazgo gerencial en la empresa Compartamos Financiera de Tingo María, 2024* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. [http//](http://)

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: “EL LIDERAZGO GERENCIAL EN LA EMPRESA COMPARTAMOS FINANCIERA DE TINGO MARÍA, 2024”

PROBLEMA	OBJETIVO	VARIABLE	METODOLOGIA	POBLACIÓN
PROBLEMA GENERAL: ¿Cómo incide el liderazgo gerencial en la empresa Compartamos Financiera de Tingo María, 2024?	OBJETIVO GENERAL: Determinar cómo incide el liderazgo gerencial en la empresa Compartamos Financiera de Tingo María, 2024.	Variable Única: Liderazgo gerencial	Tipo de Investigación: Aplicada	Población: La población está por los 43 trabajadores de la financiera, es decir todo el personal que intervienen en las operaciones y la muestra es igual a la población al ser pequeña y fácil de estudiar.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS: • ¿Cómo incide la visión estratégica en la empresa Compartamos Financiera de Tingo María, 2024? • ¿Cómo incide la gestión efectiva del tiempo y los recursos en la empresa Compartamos Financiera de Tingo María, 2024? • ¿Cómo incide el fomento de la innovación en la empresa Compartamos Financiera de Tingo María, 2024? • ¿Cómo incide el enfoque en los resultados y la efectividad en la empresa Compartamos Financiera de Tingo María, 2024? • ¿Cómo incide el desarrollo de personas y equipos en la empresa Compartamos Financiera de Tingo María, 2024?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: • Describir cómo incide la visión estratégica en la empresa Compartamos Financiera de Tingo María, 2024. • Describir cómo incide la gestión efectiva del tiempo y los recursos en la empresa Compartamos Financiera de Tingo María, 2024. • Describir cómo incide el fomento de la innovación en la empresa Compartamos Financiera de Tingo María, 2024. • Describir cómo incide el enfoque en los resultados y la efectividad en la empresa Compartamos Financiera de Tingo María, 2024. • Describir cómo incide el desarrollo de personas y equipos en la empresa Compartamos Financiera de Tingo María, 2024.	Dimensiones: - Visión estratégica - Gestión efectiva del tiempo y los recursos. - Fomento a la innovación. - Enfoque en los resultados y la efectividad. - Desarrollo de personas y equipos	Enfoque: Cuantitativo.	
			Alcance o nivel: Descriptivo Correlacional.	
			Diseño: No experimental de corte transversal.	



ANEXO 2 INSTRUMENTO



Estimado (a) trabajador (a) agradeciéndole anticipadamente por vuestra colaboración, le solicitamos responder el presente cuestionario que tiene como propósito conocer liderazgo gerencial y sus dimensiones en la empresa Compartamos Financiera de Tingo María, 2024. No requiere que consigne su identificación personal, por lo que usted puede responder con sinceridad y total libertad. Sus respuestas serán utilizadas de manera confidencial y exclusivamente para esta investigación.

Indicaciones: Lea detenidamente cada uno de los enunciados y responda con seriedad.

Escala de Likert	Siglas	Valoración numérica
Totalmente de Acuerdo	TA	5
De Acuerdo	DA	4
Indiferente	IN	3
En Desacuerdo	ED	2
Totalmente en Desacuerdo	TD	1

D1: Visión estratégica		5	4	3	2	1
		TA	DA	IN	ED	TD
1	¿Se comunica la visión estratégica de la empresa Compartamos Financiera de Tingo María, 2024 a todos los niveles de la organización?					
2	¿Incide la visión estratégica en la toma de decisiones y la planificación a largo plazo de la empresa?					
3	¿Se percibe que la visión estratégica motiva e inspira a los empleados a alcanzar los objetivos organizacionales?					
4	¿Se evalúa el cumplimiento de la visión estratégica?					
5	¿Los trabajadores comparten con la visión estratégica de la empresa?					
6	¿El giro de negocio responde a los criterios contemplado en la visión estratégica de la empresa?					

D2: Gestión efectiva del tiempo y los recursos		5	4	3	2	1
		TA	DA	IN	ED	TD
7	¿Se priorizan las actividades y proyectos en la empresa Compartamos Financiera de Tingo María?					
8	¿Se implementan para evitar el desperdicio de recursos y maximizar la eficiencia operativa?					
9	¿Se proporcionan herramientas y capacitación para mejorar la gestión del tiempo y los recursos a los empleados?					
10	¿Se implantan mecanismos de apoyo continuo en las actividades diarias de los trabajadores?					
11	¿Se realizan acciones que se realizan para el logro de objetivos están plasmados en un plan institucional?					
12	¿Los procesos operativos son congruentes con los objetivos de la financiera?					

D3: Fomento de la innovación		5	4	3	2	1
		TA	DA	IN	ED	TD
13	¿Se fomenta activamente la generación de ideas y la innovación en la empresa Compartamos Financiera Tingo María?					
14	¿Existen programas o iniciativas específicas para promover la creatividad y el pensamiento innovador entre los empleados?					
15	¿Se gestionan y evalúan las propuestas de innovación para su implementación en la organización?					
16	¿Se incentiva económicamente a los trabajadores que presentan iniciativas originales?					
17	Al captar trabajadores, ¿se evalúa la capacidad de innovación y de resiliencia ante dificultades?					
18	¿Se toma en cuenta las ideas innovadoras que proponen los trabajadores?					

D4: Enfoque en los resultados y la efectividad		5	4	3	2	1
		TA	DA	IN	ED	TD
19	¿Se establecen y comunican los objetivos y metas en la empresa Compartamos Financiera de Tingo María?					
20	¿Se toman medidas para garantizar que los empleados comprendan la importancia de lograr resultados y ser efectivos en sus funciones?					
21	¿Se utilizan sistemas de seguimiento y evaluación para medir el rendimiento y la efectividad en la consecución de objetivos?					

22	¿Se divulgan los resultados y se discuten en reuniones con los trabajadores?					
23	¿Los resultados obtenidos son evaluados mediante estándares de eficacia y eficiencia?					
24	¿Todos los procedimientos y lineamientos están direccionados a obtener resultados de gestión?					

D5: Desarrollo de personas y equipos		5	4	3	2	1
		TA	DA	IN	ED	TD
25	¿Se ofrecen programas de desarrollo profesional y capacitación a los empleados en la empresa Compartamos Financiera de Tingo María?					
26	¿Se fomenta el trabajo en equipo y la colaboración entre los diferentes departamentos y áreas de la organización?					
27	¿Se promueve el liderazgo y el crecimiento personal de los empleados como parte de la cultura organizacional?					
28	¿Se incentiva al trabajador que sacrifica su tiempo por cumplir metas empresariales?					
29	¿Se apoya a los trabajadores e instituciones que requieren hacer investigación en la empresa?					
30	¿Cuándo los trabajadores solicitan realizar cursos y especializaciones fuera de la provincia son autorizados?					

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO 3

AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

Tingo Maria, 05 de mayo del 2024

CARTA N°001-CF/TM

Srta.
ORTEGA AGUILAR, BETSABE

TINGO MARIA. –

ASUNTO : ACEPTACION DE TRABAJO DE INVESTIGACION

Por el presente es grato dirigirme a usted expresándole mi cordial saludo a nombre de **Compartamos Financiera S.A. Tingo María** y así mismo hacer de su conocimiento que se **AUTORIZA** a su persona en Calidad de **Bachiller en Administración de Empresas** de la **Universidad de Huanuco – Filial Tingo María**, para que se realice el trabajo de investigación denominado **“El liderazgo gerencial en la empresa Compartamos Financiera S.A. Tingo María- 2024”** debiendo de realizar las coordinaciones correspondientes con esta empresa quien lo autoriza.

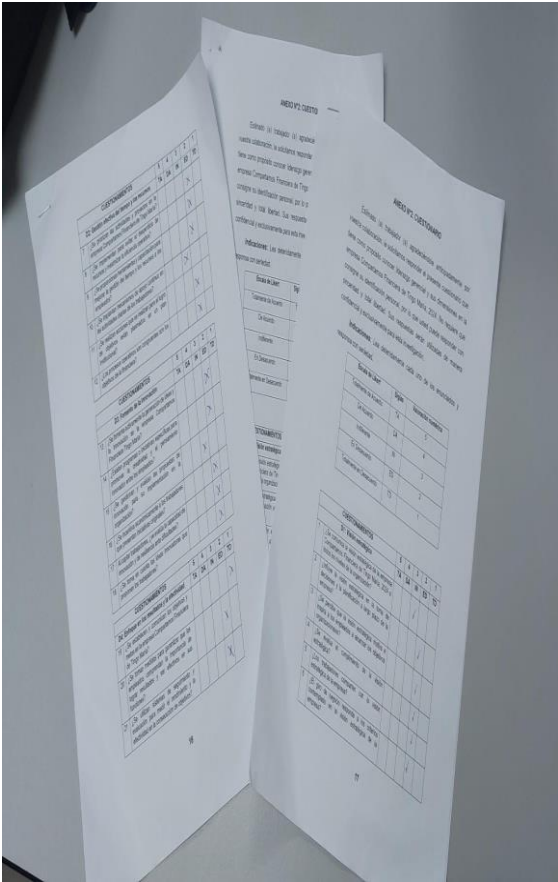
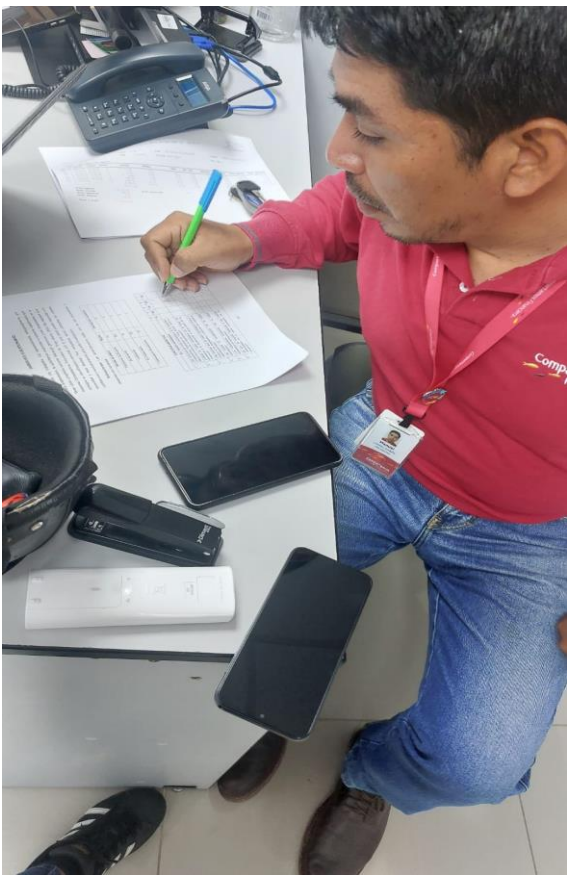
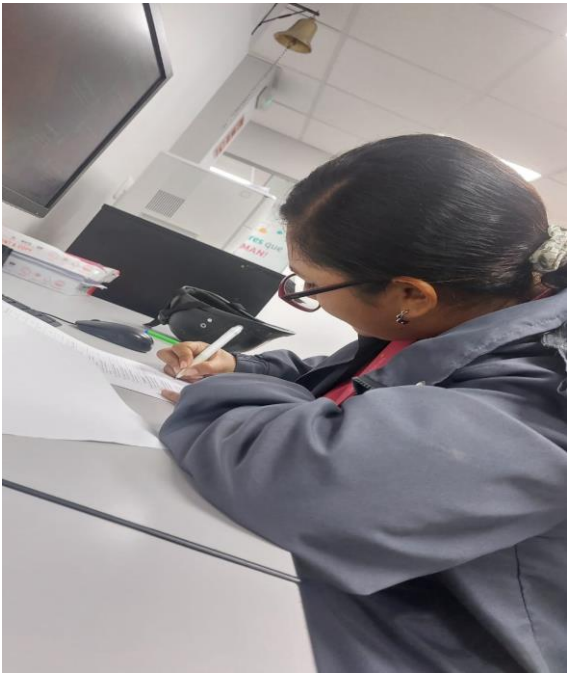
Sin otro particular, es propicia la oportunidad para expresarle la muestra de nuestra consideración y estima.

Atentamente,



.....
Henry Babino Goffe
Gerente Crédito Grupal
Cel. 920459602
Compartamos Financiera

ANEXO 4
GALERÍA FOTOGRÁFICA



ANEXO 5 MATRIZ DE DATOS TABULADOS

Figura 32

Datos tabulados de la encuesta

N° DE ENCUESTAS	VARIABLE 1 : EL LIDERAZGO GERENCIAL																														
	D1= VISIÓN ESTRATEGICA					D2= GESTIÓN DEL TIEMPO					D3= FOMENTO A LA INNOVACION								D4= ENFOQUES DE RESULTADOS				D5= DESARROLLO DE PERSONAS								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
1	1	3	3	2	5	4	2	1	3	3	1	3	1	3	1	3	4	2	3	3	3	1	3	5	1	1	5	1	5	3	
2	5	4	5	3	5	2	4	2	4	5	2	4	4	5	2	4	4	3	5	4	3	2	4	2	2	2	2	2	3	4	
3	3	5	5	5	4	5	5	1	5	5	1	5	2	5	1	5	2	4	5	5	4	1	5	5	4	2	5	1	5	5	
4	3	4	5	4	3	5	3	2	4	5	2	4	5	5	2	4	2	5	5	4	4	2	4	3	1	3	2	2	5	4	
5	3	5	3	3	4	2	5	3	5	3	3	5	2	3	3	5	3	3	5	5	3	5	4	4	4	1	3	3	3	5	
6	5	3	5	1	2	5	4	1	3	5	1	3	3	5	1	3	2	5	5	3	2	1	3	5	2	3	1	1	5	3	
7	5	4	5	2	4	1	3	2	4	5	2	4	4	5	2	4	3	4	5	4	2	2	4	3	5	2	3	2	4	4	
8	4	5	4	2	5	5	5	3	5	4	3	5	3	4	3	5	4	2	4	5	1	3	5	5	2	3	2	3	3	5	
9	5	5	5	4	3	3	5	1	5	5	1	4	5	5	1	5	4	5	5	5	3	1	5	4	1	1	1	1	4	5	
10	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	3	5	4	5	3	4	3	3	5	4	4	3	4	3	5	3	3	3	4	4	
11	5	5	4	4	3	3	5	2	5	4	2	4	3	4	2	5	3	5	4	5	5	2	5	5	4	4	5	2	3	5	
12	3	5	5	4	5	5	3	1	5	5	1	3	5	5	1	5	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	2	1	1	3	5
13	3	4	4	5	3	5	5	2	4	4	2	5	5	4	2	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	1	4	2	4	4	
14	3	5	4	5	4	5	4	2	5	4	2	5	3	4	2	5	5	3	4	5	4	2	5	4	5	4	4	2	4	5	
15	1	3	3	2	5	4	2	1	3	3	1	3	1	3	1	3	4	2	3	3	3	1	3	5	1	1	5	1	5	3	
16	5	4	5	3	5	2	4	2	4	5	2	4	4	5	2	4	4	3	5	4	3	2	4	2	2	2	2	2	3	4	
17	3	5	5	5	4	5	5	1	5	5	1	5	2	5	1	5	2	4	5	5	4	1	5	5	4	2	5	1	5	5	
18	3	4	5	4	3	5	3	2	4	5	2	4	5	5	2	4	2	5	5	4	4	2	4	3	1	3	2	2	5	4	
19	3	5	3	3	4	2	5	3	5	3	3	5	2	3	3	5	3	3	3	5	5	3	5	4	4	1	3	3	3	5	
20	5	3	5	1	2	5	4	1	3	5	1	3	3	5	1	3	2	5	5	3	2	1	3	5	2	3	1	1	5	3	
21	5	4	5	2	4	1	3	2	4	5	2	4	4	5	2	4	3	4	5	4	2	2	4	3	5	2	3	2	4	4	
22	4	5	4	2	5	5	5	3	5	4	3	5	3	4	3	5	4	2	4	5	1	3	5	5	2	3	2	3	3	5	
23	5	5	5	4	3	3	5	1	5	5	1	4	5	5	1	5	4	5	5	5	3	1	5	4	1	1	1	1	4	5	
24	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	3	5	4	5	3	4	3	3	5	4	4	3	4	3	5	3	3	3	4	4	
25	5	5	4	4	3	3	5	2	5	4	2	4	3	4	2	5	3	5	4	5	5	2	5	5	4	4	5	2	3	5	
26	3	5	5	4	5	5	3	1	5	5	1	3	5	5	1	5	3	5	5	5	5	1	5	5	5	2	1	1	3	5	
27	3	4	4	5	3	5	5	2	4	4	2	5	5	4	2	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	1	4	2	4	4	
28	3	5	4	5	4	5	4	2	5	4	2	5	3	4	2	5	5	3	4	5	4	2	5	4	5	4	4	2	4	5	
29	1	3	3	2	5	4	2	1	3	3	1	3	1	3	1	3	4	2	3	3	3	1	3	5	1	1	5	1	5	3	
30	5	4	5	3	5	2	4	2	4	5	2	4	4	5	2	4	4	3	5	4	3	2	4	2	2	2	2	2	3	4	
31	3	4	5	4	3	5	3	2	4	5	2	4	5	5	2	4	2	5	5	4	4	2	4	3	1	3	2	2	5	4	
32	3	5	3	3	4	2	5	3	5	3	3	5	2	3	3	5	3	3	3	5	5	3	5	4	4	1	3	3	3	5	
33	5	3	5	1	2	5	4	1	3	5	1	3	3	5	1	3	2	5	5	3	2	1	3	5	2	3	1	1	5	3	
34	5	4	5	2	4	1	3	2	4	5	2	4	4	5	2	4	3	4	5	4	2	2	4	3	5	2	3	2	4	4	
35	4	5	4	2	5	5	5	3	5	4	3	5	3	4	3	5	4	2	4	5	1	3	5	5	2	3	2	3	3	5	
36	5	5	5	4	3	3	5	1	5	5	1	4	5	5	1	5	4	5	5	5	3	1	5	4	1	1	1	1	4	5	
37	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	3	5	4	5	3	4	3	3	5	4	4	3	4	3	5	3	3	3	4	4	
38	5	5	4	4	3	3	5	2	5	4	2	4	3	4	2	5	3	5	4	5	5	2	5	5	4	4	5	2	3	5	
39	5	5	5	4	3	3	5	1	5	5	1	4	5	5	1	5	4	5	5	5	3	1	5	4	1	1	1	1	4	5	
40	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	3	5	4	5	3	4	3	3	5	4	4	3	4	3	5	3	3	3	4	4	
41	5	5	4	4	3	3	5	2	5	4	2	4	3	4	2	5	3	5	4	5	5	2	5	5	4	4	5	2	3	5	
42	3	5	5	4	5	5	3	1	5	5	1	3	5	5	1	5	3	5	5	5	5	1	5	5	5	2	1	1	3	5	
43	3	4	4	5	3	5	5	2	4	4	2	5	5	4	2	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	1	4	2	4	4	