



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“LIDERAZGO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO INTEGRACIÓN
SOLIDARIA LTDA.”**

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del título de licenciada
en Administración de Empresas

AUTORES:

Villegas Lasinquiza Joselyn Pamela

Yanchaguano Tiglla Karla Nicol

TUTOR:

Dra. Almeida Lara Libia Dolores

LATACUNGA – ECUADOR

AGOSTO 2025

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Villegas Lasinquiza Joselyn Pamela, con cedula de ciudadanía No 0504368861, Yanchaguano Tiglla Karla Nicol, con la cédula de ciudadanía, No 0550232961 declaramos ser autores del presente proyecto de investigación: **“LIDERAZGO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO INTEGRACIÓN SOLIDARIA LTDA.”**, siendo la Dra. Almeida Lara Libia Dolores, tutor del presente trabajo: y, eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de nuestra exclusiva responsabilidad.

Latacunga, 25 de Julio 2025



Villegas Lasinquiza Joselyn Pamela

C.C: 0504368861



Yanchaguano Tiglla Karla Nicol

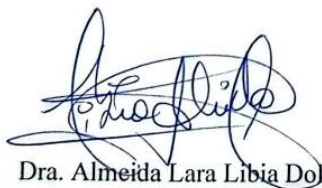
C.C: 0550232961

AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Proyecto de Investigación sobre el título:

“LIDERAZGO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO INTEGRACIÓN SOLIDARIA LTDA.”, de Villegas Lasinquiza Joselyn Pamela; Yanchaguano Tiglla Karla Nicol, de la carrera de Administración de Empresas, considero que dicho Informe Investigativo es merecedor del aval de aprobación al cumplir las normas técnicas, traducción y formatos previstos, así como también ha incorporado las observaciones y recomendaciones propuestas en la pre-defensa.

Latacunga, 25 de Julio de 2025



Dra. Almeida Lara Libia Dolores

C.C.: 0501797997

TUTORA

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Proyecto de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y, por la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas; por cuanto, los postulantes: Villegas Lasinquiza Joselyn Pamela, Yanchaguano Tiglla Karla Nicol, con el título del Proyecto de Investigación: **“LIDERAZGO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO INTEGRACIÓN LTDA.”**, ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de sustentación del trabajo de titulación.

Por lo antes expuesto, se autoriza grabar los archivos correspondientes en un CD, según la normativa institucional.

Latacunga, 25 de julio de 2025

Para constancia firman:



MG. Myriam del Rocío Hidalgo Achig

C.C: 0502384852

LECTOR 1 (PRESIDENTE)



MG. Patricia Geraldina López Fraga

C.C: 0502207855

LECTOR 2 (MIEMBRO)



DR. Luis David Moreano Martínez

C.C. 0502307960

LECTOR 3 (MIEMBRO)

AGRADECIMIENTO I

En primer lugar, agradezco a Dios, por brindarme la salud, la sabiduría y la fortaleza necesaria para superar cada desafío durante este proceso.

Mi especial gratitud a la Dra. Libia Almeida Lara, por su orientación constante, su compromiso y por cada aporte que enriqueció significativamente el desarrollo de este trabajo.

A mis padres, por su amor incondicional, sacrificio y apoyo inquebrantable han sido la base de cada uno de mis logros. Gracias por enseñarme a luchar por mis metas y por ser el motor que me impulsa a dar siempre lo mejor de mí.

A mi hermano y a toda mi familia, por su compañía, comprensión y palabras de aliento a lo largo de esta etapa. Su respaldo ha sido esencial para mantenerme firme y motivada en cada paso del camino.

Joselyn Pamela Villegas Lasiniquiza

AGRADECIMIENTO II

Primeramente, doy gracias a Dios por darme la fortaleza y la oportunidad de llegar hasta este logro, por cuidar de mí y de mi familia, y permitirme culminar esta etapa tan significativa en mi vida.

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a la Dra. Libia Almeida Lara, cuya paciencia, guía y compromiso fueron fundamentales para el desarrollo y éxito de esta investigación.

También agradezco de corazón a mi familia y amigos, quienes con su amor, comprensión y aliento me acompañaron y motivaron en cada paso.

Por último, agradezco a nuestra Universidad, que desde el primer semestre fue un segundo hogar, brindándome los conocimientos y las oportunidades necesarias para alcanzar este logro. A cada directivo y docente, gracias por su esfuerzo y compromiso para crear un ambiente propicio para el aprendizaje.

Karla Nicol Yanchaguano Tiglla

DEDICATORIA I

Dedico el presente trabajo de titulación:

A Dios, por sostenerme con su amor y fortaleza hasta la culminación de esta etapa, guiando mis pasos y llenando mi vida de esperanza y fe.

A mis padres, pilares esenciales de mi vida, cuyo amor incondicional, sabias enseñanzas y apoyo constante han sido la inspiración y la fuerza que me impulsaron a superar cada obstáculo y a alcanzar con determinación todas mis metas.

A mi hermano, por su apoyo inquebrantable, su compañía en los momentos de alegría y dificultad, y por ser una fuente constante de ánimo, confianza y motivación en cada paso de este camino.

Joselyn Pamela Villegas Lasinquiza

DEDICATORIA II

Dedico este trabajo, en primer lugar, a Dios, por haberme brindado la fortaleza, la sabiduría y la guía necesaria para culminar esta etapa. A mi madre, por su amor incondicional, su ejemplo de esfuerzo y su apoyo constante; a la memoria de mi padre, quien desde el cielo ha sido una inspiración en todo momento; y a mis hermanos, por estar siempre a mi lado con palabras de aliento y compañía incondicional.

"La actitud es una pequeña cosa que hace la diferencia" Esta frase resume el espíritu con el que he afrontado este camino y refleja el valor del apoyo que he recibido. Cada uno de ustedes ha sido parte esencial de este logro, y a todos les dedico con profundo cariño este esfuerzo alcanzado.

Karla Nicol Yanchaguano Tiglla

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

TÍTULO: “LIDERAZGO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO INTEGRACIÓN SOLIDARIA LTDA.”

Autores:

Villegas Lasinquiza Joselyn Pamela

Yanchaguano Tiglla Karla Nicol

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el Liderazgo y la Gestión Administrativa en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Solidaria Ltda., del cantón Salcedo, esta investigación parte de la problemática identificada por las falencias en aspectos como la limitada escucha activa, la escasa generación de soluciones oportunas, la baja motivación del personal y la deficiente aplicación del plan estratégico. Se aplicó una investigación cuantitativa con un nivel descriptivo y diseño correlacional. Se utilizó como técnica la encuesta, aplicada a los 25 colaboradores de la Cooperativa, mediante un cuestionario alineado a los objetivos del estudio. Esta herramienta permitió recopilar información precisa sobre el liderazgo y su relación con la gestión administrativa. Se realizaron tres correlaciones específicas: liderazgo transformacional y gestión administrativa, liderazgo participativo y gestión administrativa, y habilidades gerenciales y gestión administrativa. Además, se efectuó una correlación general entre liderazgo y gestión administrativa, los resultados evidenciaron una correlación positiva significativa del 0,81 lo cual permitió observar de forma integral cómo estas variables se relacionan en el entorno laboral de la cooperativa. Los resultados destacan que, aunque existe un nivel aceptable de motivación y respeto, es necesario fortalecer la participación, la comunicación efectiva y la aplicación del plan estratégico. Estas áreas representan oportunidades clave de mejora institucional. Se concluye que un liderazgo efectivo es esencial para mejorar la gestión administrativa y consolidar una cultura organizacional basada en la eficiencia, la confianza y el compromiso de los colaboradores, contribuyendo así al desarrollo sostenible de la cooperativa y a la satisfacción de sus socios.

Palabras clave: Comunicación, gestión administrativa, liderazgo, motivación.

TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI

FACULTY OF ADMINISTRATIVE AND ECONOMIC SCIENCES

Theme: “Leadership and Administrative Management in the Integración Solidaria Ltda. Savings and Loan Cooperative”

Authors:

Villegas Lasinquiza Joselyn Pamela

Yanchaguano Tiglla Karla Nicol

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between leadership and administrative management at the Integración Solidaria Ltda. Savings and Credit Cooperative in the canton of Salcedo. This research stems from the problem identified by shortcomings in areas such as limited active listening, poor generation of timely solutions, low staff motivation, and poor implementation of the strategic plan. A quantitative investigation with a descriptive level and correlational design was applied. The technique employed was a survey, administered to the 25 employees of the Cooperative using a questionnaire aligned with the study's objectives. This tool allowed for the collection of accurate information on leadership and its relationship with administrative management. Three specific correlations were made: transformational leadership and administrative management, participatory leadership and administrative management, and managerial skills and administrative management. Additionally, a general correlation was established between leadership and administrative management. The results showed a significant positive correlation of 0.81, providing a comprehensive understanding of how these variables relate to each other within the Cooperative's work environment. The results highlight that, although there is an acceptable level of motivation and respect, it is necessary to strengthen participation, effective communication, and the implementation of the strategic plan. These areas represent key opportunities for institutional improvement. It is concluded that effective leadership is essential for improving administrative management and consolidating an organizational culture based on efficiency, trust, and employee commitment, thereby contributing to the sustainable development of the cooperative and the satisfaction of its members.

Keywords: Leadership, Administrative Management, Motivation, Communication.

AVAL DE TRADUCCIÓN

En calidad de Docente del Idioma inglés del Centro de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi, en forma legal **CERTIFICO** que:

La traducción del resumen al idioma inglés del Proyecto de Investigación cuyo título versa: **“LIDERAZGO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO INTEGRACIÓN SOLIDARIA LTDA”** presentado por: **Villegas Lasinquiza Joselyn Pamela** y **Yanchaguano Tiglla Karla Nicol**, egresadas de la Carrera de: **Administración de Empresas**, perteneciente a la **Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas**, lo realizaron bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo a las peticionarias hacer uso del presente aval para los fines académicos legales.

Latacunga, julio del 2025

Atentamente,




CENTRO
DE IDIOMAS

Mg. Bolívar Cevallos Galarza.
DOCENTE DEL CENTRO DE IDIOMAS-UTC
CI: 0910821669

CERTIFICACIÓN DE INFORME DE SIMILITUD

En mi calidad de Tutora del Proyecto de Investigación con el tema: “Liderazgo y Gestión Administrativa en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Solidaria Ltda.”, de Villegas Lansiquiza Joselyn Pamela y Yanchaguano Tiglla Karla Nicol, de la carrera de Administración de Empresas, remito la captura de pantalla del reporte del sistema de reconocimiento de texto Turnitin, con un porcentaje de coincidencias del 7 %; y, expreso una vez más, mi conformidad en cuanto a la dirección del trabajo de titulación.

 turnitin Página 2 of 86 · Descripción general de integridad




7% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 16 palabras)

Fuentes principales

- 6%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 4%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

 turnitin Página 2 of 84 · Descripción general de la escritura con IA

*% detectado como IA

La detección de IA incluye la posibilidad de palabras. Aunque cierto texto en esta entrega se generó probablemente con IA, los puntajes inferiores al umbral de 20 % no aparecen porque tienen una mayor probabilidad de falsos positivos.

Aviso legal

Nuestra evaluación de escritura con IA está diseñada para ayudar a los educadores a identificar la escritura con IA. Nuestra evaluación de escritura con IA puede no ser precisa en todos los casos (existe la posibilidad de identificar errores por humanos), por lo que no debería usarse como la única prueba para tomar acciones adversas de la organización de las políticas académicas específicas de la institución para determinar si se

Particular que comunico a usted para los fines pertinentes.

Latacunga, 25 de julio de 2025


Dra. Libia Dolores Almeida Lara
C.C.: 0501797997
TUTORA

ÍNDICE DE CONTENIDO

DECLARACIÓN DE AUTORÍA	ii
AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN.....	iv
AGRADECIMIENTO I	v
AGRADECIMIENTO II.....	vi
DEDICATORIA I	vii
DEDICATORIA II.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
AVAL DE TRADUCCIÓN	xi
CERTIFICACIÓN INFORME DE SIMILITUD	xii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xvi
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xviii
1. INFORMACIÓN GENERAL	1
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
2.1 Justificación	1
2.2 Planteamiento del problema.....	1
2.3 Formulación de la pregunta de investigación	4
3 OBJETIVOS	4
3.1 Objetivo general:	4
3.2 Objetivos específicos:	4
3.3 Actividades a desarrollarse en el proyecto en relación a los objetivos planteados ..	5
4 BENEFICIARIOS DEL PROYECTO	6
4.1 Beneficiarios Directos:	6

4.2	Beneficiarios Indirectos:	6
5	FUNDAMENMTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA	6
5.1	Antecedentes de Investigación.....	6
5.2	ADMINISTRACIÓN.....	9
5.2.1	Importancia de la Administración.....	9
5.2.2	Características de la administración	10
5.2.3	Objetivo de la administración	11
5.3	PROCESO ADMINISTRATIVO.....	12
5.3.1	Importancia del Proceso Administrativo	13
5.3.2	Características del proceso Administrativo	13
5.3.3	Fases del procesos administrativos	14
5.3.4	Factores que afectan al proceso administrativo	15
5.4	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	17
5.4.1	Importancia de la Gestión Administrativa	18
5.4.2	Etapas de la Gestión Administrativa.....	19
5.4.3	Características de la Gestión Administrativa.....	20
5.4.4	Gestión administrativa en Cooperativas.....	21
5.5	LIDERAZGO	22
5.5.1	¿Qué es un líder?	23
5.5.2	Importancia del liderazgo.....	24
5.5.3	Tipos de liderazgo.....	24
5.5.4	Características del líder	27
5.5.5	Habilidades Gerenciales	28
6	METODOLOGÍA EMPLEADA.....	29
6.1	Enfoque de investigación	29

6.1.1	Enfoque cuantitativo.....	29
6.2	Tipo y diseño de investigación.....	30
6.2.1	Investigación descriptiva	30
6.2.2	Método Correlacional	30
6.3	Técnica y e instrumento de recolección de datos	32
6.3.1	Encuesta	32
7	INSTRUMENTO DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS	32
7.1	Cuestionario.....	32
7.2	Población.....	33
8	ANALISIS Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS	34
9	Discusión.....	70
10.	PROPUESTA	72
11.	IMPACTOS (TECNICOS, SOCIALES, AMBIENTALES O ECONOMICOS)	81
12.	CONCLUSIONES.....	81
13.	RECOMENDACIÓN	82
14.	BIBLIOGRAFIA CITADA.....	83
15.	ANEXOS.....	92

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Objetivos y actividades	5
Tabla 2 Edad	34
Tabla 3 Cuantos años lleva trabajando en la entidad	35
Tabla 4 El líder escucha la opinión y da la solución.....	36
Tabla 5 El líder genera respeto con sus colaboradores	38
Tabla 6 El líder tiene la capacidad de transmitir confianza	39
Tabla 7 El gerente motiva para obtener buenos resultados.....	41
Tabla 8 La máxima autoridad armoniza a los colaboradores para el logro de los objetivos	42
Tabla 9 El lider genera alternativa de soluciones	44
Tabla 10 El líder evalúa el desempeño de los colaboradores	45
Tabla 11 Capacitación a los trabajadores de acuerdo al cargo	47
Tabla 12 Los trabajadores tienen la capacidad de brindar un buen servicio a la población	48
Tabla 13 El gerente trabaja en equipo con los colaboradores.....	50
Tabla 14 La institución, satisface las necesidades de la población.....	51
Tabla 15 La entidad aplica el plan estratégico.....	53
Tabla 16 La institución elabora y propone un plan integral de educación y cultura	54
Tabla 17 Especialización para el área de trabajo	56
Tabla 18 Los puestos de trabajo se realizan de acuerdo con sus funciones.....	57
Tabla 19 Sistema de envío de información según la estructura jerárquica.....	59
Tabla 20 Trabajo voluntario.....	60
Tabla 21 Las autoridades promueven el trabajo en equipo.....	62
Tabla 22 Funciones de acuerdo a la profesión.....	63

Tabla 23 Control de los recursos de manera periódica	65
Tabla 24 Correlación de Liderazgo transformacional y Gestión Administrativa	67
Tabla 25 Correlación de Liderazgo participativo y Gestión Administrativa	67
Tabla 26 Correlación de Habilidades Gerenciales y Gestión Administrativa	68
Tabla 27 Correlación Liderazgo y Gestión Administrativa	69
Tabla 28 Plan estratégico de liderazgo y gestión administrativa	76

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Datos informativos.....	34
Gráfico 2 Datos informativos.....	36
Gráfico 3 Liderazgo transformacional	37
Gráfico 4 Liderazgo transformacional	38
Gráfico 5 Liderazgo transformacional	40
Gráfico 6 Liderazgo transformacional	41
Gráfico 7 Dimensión Liderazgo participativo	43
Gráfico 8 Dimensión Liderazgo participativo	44
Gráfico 9 Dimensión Liderazgo participativo	46
Gráfico 10 Dimensión Habilidades gerenciales.....	47
Gráfico 11 Dimensión Habilidades gerenciales.....	49
Gráfico 12 Dimensión Habilidades gerenciales.....	50
Gráfico 13 Dimensión Planificación.....	52
Gráfico 14 Dimensión Planificación.....	53
Gráfico 15 Dimensión Planificación.....	55
Gráfico 16 Dimensión Organización	56
Gráfico 17 Dimensión Organización	58
Gráfico 18 Dimensión Organización	59
Gráfico 19 Dimensión Dirección	61
Gráfico 20 Dimensión Dirección	62
Gráfico 21 Dimensión Control.....	64
Gráfico 22 Dimensión Control.....	65

1. INFORMACIÓN GENERAL

Título del Proyecto: Liderazgo y Gestión Administrativa en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Ltda.

Fecha de inicio: Abril del 2025

Fecha de finalización: Agosto del 2025

Lugar de ejecución: Parroquia San Miguel– Salcedo - Cotopaxi

Facultad que auspicia: Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

Carrera que auspicia: Administración de Empresas

Proyecto de investigación generativo vinculado (si corresponde): No

Equipo de Trabajo:

- Dra. Almeida Lara Libia Dolores – CI. 0501797997
- Villegas Lasinquiza Joselyn Pamela – CI. 0504368861
- Yanchaguano Tiglla Karla Nicol – CI.0550232961

Área de Conocimiento: Ciencias sociales, educación comercial y derecho

Línea de investigación: Administración y Economía para el desarrollo humano y social

Sub líneas de investigación de la Carrera (si corresponde): Gestión e innovación empresarial

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Justificación

El liderazgo dentro de una organización influye en el comportamiento, la motivación y el desempeño de sus miembros, un buen liderazgo impulsa la creación de entornos laborales colaborativos y permite generar cambios positivos que fortalecen la cultura organizacional, contar con líderes capaces de guiar con visión resulta crucial para alcanzar los objetivos sociales y económicos. Según Rondón (2022), menciona que el liderazgo busca inspirar, motivar y

desarrollar a los miembros de una organización mediante la construcción de una visión compartida.

La gestión administrativa es el eje que estructura los procesos de una organización porque permite coordinar los recursos eficientemente, la conexión entre el liderazgo y la gestión administrativa logra resultados como una buena planificación, toma de decisiones y buen ambiente laboral, cuando estas variables no están alineadas se generan debilidades que afectan directamente la eficiencia y la calidad de los servicios ofrecidos, por lo tanto, Holtz (2022) indica que el liderazgo efectivo se basa en la comunicación y la empatía por lo que es fundamental para crear un ambiente que favorezca la productividad, la motivación y el compromiso.

La presente investigación surge por la necesidad de analizar cómo el Liderazgo influye en la Gestión Administrativa de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Solidaria Ltda., del cantón Salcedo, a través de la aplicación de encuestas y un análisis correlacional se identifican debilidades en aspectos como la escucha activa, la generación de soluciones, la motivación del personal y la ejecución del plan estratégico.

El aporte de este estudio se basa en demostrar la importancia de contar con un liderazgo que promueva la participación y el compromiso de los colaboradores permitiendo mejorar la gestión administrativa, esto a su vez en un entorno donde se valore a los colaboradores y se gestione con claridad esto implica directamente en el bienestar de los colaboradores como la calidad del servicio a los socios y la sostenibilidad de la cooperativa.

Los beneficiarios directos de esta investigación son los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Ltda. quienes podrán observar mejoras en los estilos de liderazgo y en los procesos administrativos, de manera indirecta también se beneficiarán los socios y la comunidad del cantón Salcedo, porque una gestión más eficiente y transparente se

basa en un mejor servicio a los socios así también un mayor compromiso. El impacto esperado radica en promover una cultura organizacional basada en el liderazgo con una buena planificación, esto contribuirá a reducir situaciones como la desmotivación o rotación de personal.

Planteamiento del problema

El Liderazgo y Gestión Administrativa son fundamentales dentro de las Cooperativas de Ahorro y Crédito en el Ecuador, estas instituciones tienen un papel en la inclusión financiera y el desarrollo económico del país, pero se han visto limitadas en aspectos referentes con el liderazgo y la gestión administrativa.

Dentro de Ecuador las Cooperativas de Ahorro y Crédito son componentes del Sistema Financiero Popular y Solidario, según datos de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (SEPS, 2025), se registraron alrededor de 470 cooperativas activas, concentrando su presencia en las provincias de Pichincha, Guayas, Azuay, Manabí, Tungurahua, Loja y Chimborazo.

En Ecuador en un estudio realizado por la Revista Cooperativismo y Desarrollo (COODES, 2022), menciona que la falta de profesionalización afecta a la falta de liderazgo y gestión administrativa, en donde la ausencia de liderazgo puede conducir a una mala gestión de los recursos impidiendo el logro de metas organizacionales.

En la provincia de Cotopaxi las Cooperativas de Ahorro y Crédito tienen un rol importante en la economía local pero tienen desafíos en liderazgo y gestión administrativa, un estudio realizado por Gutiérrez (2023) en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Interandina del cantón Salcedo se destaca la necesidad de una gestión para mejorar su desempeño y la falta de

modelos de gestión administrativos adaptados a las particularidades de la economía social y solidaria en la región.

En el cantón Salcedo donde se encuentra ubicada la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Ltda., esta enfrenta problemas con el Liderazgo y la Gestión Administrativa lo que afecta a su eficiencia operativa y su capacidad para satisfacer las necesidades de sus socios, la falta de liderazgo efectivo limita la motivación, el compromiso y el trabajo en equipo entre los colaboradores, es esencial analizar cómo estas dos variables están relacionadas para proponer estrategias que fortalezcan su operación y contribuyan al desarrollo socioeconómico del cantón Salcedo.

Formulación de la pregunta de investigación

Por lo tanto, el presente proyecto de investigación lleva a formular la siguiente pregunta:
¿Cómo influye el liderazgo en la gestión administrativa de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración LTDA?

3 OBJETIVOS

3.1 Objetivo general:

Determinar la relación que existe entre el Liderazgo y la Gestión Administrativa en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Ltda.

3.2 Objetivos específicos:

- Fundamentar científicamente las variables de estudio como el liderazgo y gestión administrativa.
- Realizar el diagnóstico de la situación actual de la cooperativa entorno al estudio del Liderazgo y Gestión Administrativa en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Solidaria Ltda del cantón Salcedo.

- Proponer un plan de Liderazgo y Gestión Administrativa para la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Solidaria Ltda.

3.3 Actividades a desarrollarse en el proyecto en relación a los objetivos planteados

Tabla 1

Objetivos y actividades

Objetivo específico	Actividades	Cronograma	Productos
Conceptualizar las bases teóricas del liderazgo y gestión administrativa.	- Revisión bibliográfica. - Selección de fuentes científicas confiables. - Elaboración de las bases teóricas.	Semana 1 - 4 (Primera etapa)	Fundamentación de las bases teóricas
Aplicar el instrumento para medir el impacto del Liderazgo y la Gestión Administrativa en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Solidaria Ltda. del cantón Salcedo.	- Diseño y aplicación de encuestas. - Recolección y análisis de datos.	Semana 5 -10 (Segunda etapa)	Análisis y tabulación de datos

Analizar la relación entre el liderazgo y gestión administrativa en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Solidaria Ltda.	- Interpretación de resultados del diagnóstico. - Comparación de las bases teóricas. - Redacción del análisis final.	Semana 11 – 16 (Tercera etapa)	Presentación de resultados
--	--	--------------------------------	----------------------------

Nota. Descripción de actividades en base a los objetivos planteados.

4 BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

4.1 Beneficiarios Directos:

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Solidaria Ltda., es una organización financiera que cuenta con 25 colaboradores, quienes serán los beneficiarios directos del proyecto. La investigación les permitirá mejorar su desempeño, fortalecer el liderazgo interno y optimizar la gestión administrativa.

4.2 Beneficiarios Indirectos:

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Solidaria Ltda., al optimizar sus procesos internos, beneficiará indirectamente a sus socios y a la comunidad del cantón Salcedo, quienes recibirán servicios más eficientes y contribuirán al desarrollo económico local.

5 FUNDAMENMTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA

5.1 Antecedentes de Investigación

Mallqui (2017) en su estudio titulado “El liderazgo y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital San Pedro de Chaná – Huari, en el año 2017”, se investigó la relación entre el liderazgo y la gestión administrativa en la municipalidad durante dicho año, la población de estudio estuvo compuesta por 39 trabajadores de diferentes áreas, y se utilizó un instrumento

de medición de actitudes con escala de Likert, considerando dimensiones como el liderazgo transformacional, participativo y las habilidades gerenciales.

Los resultados de la investigación evidenciaron que el liderazgo ejerce una influencia estadísticamente significativa sobre la gestión administrativa, este hallazgo, sustentado en el análisis cuantitativo realizado, constituye un referente clave para futuras investigaciones orientadas a optimizar los procesos organizacionales, al resaltar el papel estratégico que desempeña un liderazgo eficaz en el fortalecimiento de la gestión institucional.

Obando (2023) menciona en su estudio que lleva por título "La gestión administrativa y el liderazgo en época del COVID-19 en la empresa GR Tecnología", tiene como objetivo analizar el impacto de la pandemia dentro de la gestión administrativa y el liderazgo de la empresa, la investigación se basó en lo administrativo posterior a la pandemia, evaluando cómo las variables gestión administrativa y liderazgo, se interrelacionaron en esa situación.

La investigación adoptó un enfoque exploratorio y descriptivo, dado que las variables en cuestión habían sido previamente analizadas, a partir de los resultados obtenidos se propusieron diversas estrategias de gestión administrativa que ayuden a mejorar del liderazgo, se aplicaron encuestas a los colaboradores y una entrevista al gerente, lo que permitió evidenciar una incidencia entre la gestión administrativa y el liderazgo de la empresa durante la pandemia.

Domínguez (2024) en su proyecto de investigación menciona que el liderazgo y la gestión administrativa son temas fundamentales en el funcionamiento de las unidades educativas del cantón Santa Elena, en donde la calidad de la educación que se ofrece en estas instituciones depende en gran medida de la capacidad de los líderes para tomar decisiones efectivas y eficientes. El propósito fundamental del presente estudio es analizar el liderazgo y la gestión administrativa en dos unidades educativas del cantón Santa Elena.

Se realizó un muestreo conglomerado a 119 personas y se utilizó la técnica de encuesta con un formulario de preguntas en escala de Likert, los resultados muestran un alto nivel de reconocimiento del liderazgo y la gestión administrativa de las instituciones educativas del cantón Santa Elena, por ello se identificaron áreas de mejora en la gestión administrativa, lo que permitió establecer estrategias para fortalecer el liderazgo.

En el trabajo investigativo realizado por Jiménez (2022), “El liderazgo y su incidencia en la gestión empresarial en la Cooperativa de Ahorro y Crédito CACPECO Ltda”, tiene como objetivo mejorar la gestión empresarial y el liderazgo dentro de la cooperativa, creando un programa de desarrollo laboral enfocado en fortalecer el talento humano. Este programa incluye actividades para mejorar las relaciones interpersonales, el coaching y el trabajo en equipo, especialmente en áreas con evidente falta de liderazgo. La metodología empleada fue una investigación de campo que permitió identificar las necesidades organizacionales, utilizando instrumentos como observaciones y análisis de datos internos.

Los resultados revelaron que la implementación de estas estrategias fomenta la proactividad, mejora el desempeño organizacional y construye una imagen corporativa sólida por que fortalece la relación entre socios y clientes internos, optimizando la atención a sus necesidades socioeconómicas mediante créditos oportunos y un excelente servicio. La propuesta busca garantizar un compromiso interno con la cooperativa y un liderazgo eficaz que contribuya al logro de metas comunes y a la transformación de la empresa.

5.1 MARCO TEÓRICO

5.2 ADMINISTRACIÓN

La administración funciona como una herramienta que contribuye a la organización pública y privada se trata de un proceso sistémico que coordina eficazmente los recursos financieros y materiales para lograr los objetivos. Además, persigue el cumplimiento de las funciones específicas, así como también el desarrollo sostenible de la organización en un entorno cambiante.

Según la Universidad de Negocios (2025) define a la administración como el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos de una organización para lograr metas y objetivos específicos de manera eficiente y eficaz. Por otra parte, Riveroll (2021) señala que se encarga de la gestión efectiva de todos los recursos aprovechables que integran una organización, basándose en alcanzar objetivos, siempre procurando hacer lo máximo posible con lo mínimo disponible, manteniendo la mayor calidad. Inzua (2020) define como el proceso global de toma de decisiones que se orienta a conseguir los objetivos organizacionales de manera eficaz y eficiente, a través de la planificación, organización, dirección y control.

La administración dentro de una cooperativa se orienta en la eficiencia y eficacia, porque mejora la participación de los colaboradores, la distribución de beneficios y el fortalecimiento del trabajo en equipo, estos elementos son importantes en las cooperativas porque permite lograr sus objetivos y garantizar el desarrollo sostenible en un entorno dinámico.

5.2.1 Importancia de la Administración

Según la Universidad Técnica del Perú (2023), menciona que la administración tiene un papel fundamental en la formulación de objetivos organizacionales, ya que permite establecer

una dirección estratégica clara que orienta los recursos y esfuerzos de la empresa hacia la obtención de resultados medibles y sostenibles en el tiempo.

Por su parte Javes (2025) indica que la importancia de la administración está en su capacidad para mejorar la eficiencia organizacional mediante la adecuada gestión del esfuerzo humano, esto permite optimizar y desarrollar los equipos de trabajo, los sistemas operativos, los recursos materiales, financieros y las relaciones dentro de la organización.

La administración al facilitar la optimización de los recursos, la reducción de costos y la definición de objetivos, promueve la eficiencia organizacional mediante la participación activa de sus miembros, fortaleciendo las relaciones y garantizando una gestión transparente, este enfoque contribuye al desarrollo sostenible porque permite alcanzar resultados favorables tanto en el ámbito económico como en el social.

5.2.2 Características de la administración

De acuerdo con la Universidad Nacional Autónoma de México (2024) la administración se caracteriza por su flexibilidad y enfoque interdisciplinario, estas características permiten adaptarse a diversas organizaciones, integrando principios de distintos para alcanzar los objetivos de manera eficiente y efectiva.

En este sentido Quiroa (2025) menciona que esta disciplina es universal, se aplica en todo tipo de organizaciones además es interdisciplinaria porque se apoya en diversas ciencias para optimizar recursos. Montoya (2021) también resalta las características de la administración al ser flexible, interdisciplinaria y de valor instrumental, destacando que la administración se adapta de manera eficiente a cualquier objetivo, organización y disciplina.

De esta manera la administración se transforma en un instrumento esencial para las cooperativas, su adaptabilidad e interdisciplinaria facilita la optimización de los recursos

existentes. La administración ayuda a formar cooperativas más conscientes y solidarias, procedimientos administrativos eficientes para producir valor económico y social, garantizando de esta manera la sostenibilidad de la organización.

5.2.3 Objetivo de la administración

Segun la Universidad de California (2021) , el objetivo de la administracion consiste en dirigir y coordinar las actividades de la organización mediante la aplicación de reglas y procesos fundamentales. En este sentido Quiroa (2024) menciona que los principales objetivos de la administración es coordinar y guiar todos los recursos disponibles dentro de una organización para alcanzar los fines propuestos. Azkuo (2024) afirma que la administración es un proceso que se encuentra en constante movimiento y tiene como objetivo coordinar de manera efectiva los recursos humanos y los materiales para lograr la máxima productividad.

En las cooperativas la administración mejora la coordinación eficaz de los recursos humanos y materiales de manera que se asegure el logro de sus metas sociales y económicas, al dirigir correctamente las tareas se consigue un incremento en la productividad con costos más bajos, promoviendo la sostenibilidad de la organización es por ello que su implementación mejora las actividades cotidianas y fomenta el desarrollo de las cooperativas.

Tipos de administración

Pacheco (2023), señala que se puede clasificar de diversas maneras dependiendo del enfoque desde el cual se aborde o del sector en el que se aplique; puede variar según el ámbito público o privado, el área funcional dentro de una organización, o incluso el tipo de actividad económica que se realice.

En este contexto la Universidad Internacional de Valencia (2021) explica que existe diversas áreas especializadas, tales como la administración financiera, recursos humanos,

operaciones y estratégica, cada una enfocada en aspectos clave para el funcionamiento eficiente de las organizaciones.

Por su parte el Centro Europeo de Postgrado y Empresa (2022) menciona que la administración se clasifica en pública, privada y mixta, cada una con funciones específicas que permiten planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos disponibles para alcanzar los objetivos organizacionales.

La administración permite planificar, organizar, dirigir y controlar de manera eficiente los recursos económicos y humanos, asegurando así la sostenibilidad de las organizaciones, de una gestión administrativa se optimiza la utilización del capital, mediante la gestión del talento humano se fomenta la participación activa y mediante la gestión estratégica, se implementan medidas orientadas a responder eficazmente a las demandas del mercado.

5.3 PROCESO ADMINISTRATIVO

El proceso administrativo ayuda al cumplimiento de los objetivos organizacionales estableciendos en la gestión empresarial. Delgado (2024) menciona que el proceso administrativo sirve como una guía rigurosa para lograr los objetivos propuestos, complementando la Universidad Tecnológica de Perú (2023) describe que el proceso administrativo es un conjunto de etapas diseñadas para gestionar de la mejor manera todos los recursos internos que posee una organización social incluyendo aspectos financieros y tecnológicos.

En las cooperativas el proceso administrativo tiene un papel principal al orientar la gestión hacia el cumplimiento de objetivos, este proceso constituye una guía estructurada que permite planificar, organizar, dirigir y controlar de manera eficiente los recursos, garantizando su

uso responsable al tratarse de un ciclo continuo de actividades lo que fortalece la sostenibilidad institucional, mejora el posicionamiento en el entorno competitivo y genera beneficios.

5.3.1 Importancia del Proceso Administrativo

Molina (2021) señala que el proceso administrativo es fundamental para el logro de los objetivos organizacionales, permitiendo optimizar los recursos disponibles, incrementar la productividad y promover el bienestar laboral, por que proporciona dirección a la empresa, reduciendo la incertidumbre y facilitando una toma de decisiones más eficiente.

Por otro lado Vasquez Ponce, Parrales Pilozo, & Morales Chávez (2021) destacan que la aplicación efectiva del proceso administrativo es parte fundamental para fortalecer su competitividad, productividad y sostenibilidad, su implementación permite una gestión más estructurada, estratégica y eficiente de los recursos, favoreciendo el desarrollo organizacional.

El proceso administrativo asegura la eficiencia y eficacia en la administración de los recursos y la coordinación de las actividades, su adecuada implementación permite ordenar las operaciones y fomentar un entorno positivo que incrementa la productividad y el compromiso de los socios, por que maximiza la utilización de los recursos financieros y humanos, proporcionando una estructura clara que simplifica la toma de desiciones.

5.3.2 Características del proceso Administrativo

El proceso administrativo se basa en su efectividad y aplicabilidad en diferentes tipos de organizaciones. Según la Universidad InterNaciones (2024) el proceso administrativo se caracteriza por ser sistemático, y universal estas cualidades permiten a las empresas estructurar sus operaciones de manera eficiente, adaptarse a cambios y aplicar sus principios en diversos contextos organizacionales. Delgado & Rodríguez (2024) destacan que el proceso administrativo

es dinámico y sistemático, compuesto por las etapas de planificación, organización, dirección y control, las cuales permiten a las organizaciones alcanzar sus objetivos.

Por su parte López (2021) sostiene que el proceso administrativo se basa por su simultaneidad, transversalidad y secuencialidad, estas propiedades permiten su aplicación efectiva en las distintas áreas funcionales de una organización, facilitando la integración de esfuerzos, la coordinación de actividades y el logro de los objetivos.

El proceso administrativo se identifica por tener un enfoque sistemático, su capacidad de adaptación y su aplicabilidad a las distintas áreas de la cooperativa, lo que permite una organización eficiente en sus operaciones, al tratarse de un proceso dinámico facilita la planificación, organización, dirección y control de los recursos disponibles, asegurando así el cumplimiento de los objetivos.

5.3.3 Fases del procesos administrativos

El proceso administrativo actúa en función de un mecanismo que organiza y guía las acciones de los componentes dentro de la organización, implicando una buena toma de decisiones de la administración. Este proceso se divide en dos distintas fases:

Fase mecánica

Corresponde a la dimensión teórica de la gestión estableciendo lo que se debe realizar, esta etapa comprende las funciones de planificación y organización, permitiendo definir las acciones necesarias para alcanzar los objetivos institucionales. Según Soriano (2020), esta fase se basa en la formulación de estrategias y la estructuración de los recursos para guiar el accionar organizacional.

Fase dinámica

Se basa en la ejecución y seguimiento de las actividades previamente planificadas, según la Universidad Centro de Educación Abierta (2023) esta etapa comprende las funciones de

dirección y control, implica la supervisión constante y la motivación del talento humano. Todo ello con el fin de garantizar que las acciones se ejecuten conforme a lo establecido en la planificación y se logren los resultados.

La división entre la fase mecánica y dinámica permiten entender que una buena planificación y organización son fundamentales para una correcta ejecución y control de las actividades, el éxito de los objetivos organizacionales depende tanto de la claridad con la que se establecen las metas, como de la capacidad para dirigir y supervisar.

5.3.4 Factores que afectan al proceso administrativo

La administración se basa en actividades que permite coordinar recursos y esfuerzos para alcanzar las metas de la organización. No obstante, su desarrollo está condicionado por diversos factores que pueden fortalecer o afectar su efectividad. Estos factores se clasifican en internos, relacionados con los elementos de la organización y externos que corresponden a las variables del entorno que rodean a la organización. Comprender y gestionar adecuadamente estos factores es clave para mejorar la eficiencia y efectividad del proceso administrativo.

Factores Internos

Los factores internos se originan dentro de la organización y afectan directamente la forma de planificar, organizar, dirigir y controlar.

- **Recursos humanos:** Influye directamente en la eficiencia y efectividad de los procesos administrativos, contar con personal capacitado, motivado y comprometido permitiendo que las actividades de la organización se desarrollen de manera óptima. Como señala Open Textbook Library (2024), la gestión del talento humano es esencial para el éxito organizacional, influye directamente en la eficiencia y efectividad de los procesos administrativos.

- **Recursos financieros:** La disponibilidad y correcto uso de los recursos financieros son claves para que una empresa pueda realizar en sus planes y alcanzar sus objetivos. En este sentido, La Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil (2024) destaca que la disponibilidad y adecuada administración de los recursos financieros determinan la capacidad de una organización para implementar sus planes y alcanzar sus objetivos.
- **Estructura organizacional:** Una estructura clara es vital para que los procesos internos se encuentren en orden y en coordinación, facilitando la comunicación entre los diferentes niveles de la organización, según Yopan, Palmero, & Santos (2021), mencionan que una estructura organizacional definida facilita la coordinación y comunicación.

Elementos como una adecuada gestión del talento humano, asignación eficiente de recursos financieros y una estructura organizacional bien definida, inciden directamente en las funciones de planificación, organización, dirección y control, cuando estos factores son gestionados de manera estratégica fortalecen la capacidad administrativa y favorecen la toma de decisiones acertadas.

Factores Externos

Los factores externos provienen del entorno en el que opera la organización, estos factores no pueden controlarse, pero deben analizarse para una administración eficaz.

- **Factores económicos:** Las fluctuaciones económicas como lo es la inflación y las tasas de interés tienen un impacto directo en la planificación y ejecución de los procesos. Estos cambios afectan los costos, precios y la capacidad de inversión de las organizaciones. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2023), las fluctuaciones económicas impactan directamente en la planificación y ejecución de los procesos administrativos.

- **Factores políticos y legales:** Las políticas gubernamentales y las regulaciones legales establecen el marco normativo dentro del cual las organizaciones deben operar, estos factores limitan las decisiones administrativas y la implementación de estrategias. Afirman Brewer & González (2024), las políticas gubernamentales y las regulaciones legales afectan las decisiones administrativas.
- **Factores tecnológicos:** La rápida evolución tecnológica representan oportunidades y desafíos para los procesos administrativos, las organizaciones deben adaptarse frecuentemente a las nuevas herramientas y sistemas para mantener su competitividad y eficiencia. Como indica Striseo Martínez (2024) la evolución tecnológica obliga a las organizaciones a adaptarse constantemente representando una oportunidad como un desafío para los procesos administrativos.

Los factores externos aunque no pueden ser controlados deben ser analizados con detalle para garantizar una buena administración, las variaciones económicas, los factores políticos, legales y la tecnológica representan un desafío para las cooperativas pero al incorporar herramientas y sistemas ayudan a mejorar la competitividad y la eficiencia en la gestión de los recursos.

5.4 GESTIÓN ADMINISTRATIVA

La gestión administrativa considera un elemento clave para el desarrollo eficiente de una organización permitiendo coordinar y estructurar diversas tareas internas, Soledispa, Pionce y Sierra (2022) señalan que la gestión administrativa se basa en un conjunto de actividades que permiten utilizar de manera óptima los recursos de una organización, siendo fundamental para mejorar la productividad y competitividad.

Según Rodríguez (2022) la gestión administrativa tiene un papel crucial en la operatividad de las microempresas lo que permite una planificación adecuada, organización eficiente y control efectivo, contribuyendo al logro de los objetivos.

Por otro lado Zaitseva (2021) menciona que la gestión administrativa tiene un enfoque orientado a la organización y coordinación de las actividades, como el incremento de la eficiencia operativa, posibles limitaciones entre las que destacan la rigidez estructural y una limitada innovación.

Estas perspectivas evidencian que una gestión administrativa correctamente aplicada optimiza la operatividad diaria de la organización y también actúa como un mecanismo preventivo ante posibles contingencias, contribuye de manera significativa al logro de un crecimiento sostenible, competitivo y alineado con los objetivos organizacionales.

5.4.1 Importancia de la Gestión Administrativa

La gestión administrativa permite a las organizaciones trabajar de forma coordinada para lograr sus metas a través de procesos y esfuerzos colectivos hacia resultados concretos, en esta perspectiva la Universidad Latinoamericana (2020) señala que la gestión administrativa dentro de una empresa sirve como base para la ejecución de tareas con la finalidad de cumplir con los objetivos planteados.

De manera complementaria Paredes (2025) menciona que su función principal es el correcto uso de los asegurando que lo planificado esté organizado, dirigido y controlado para lograr los objetivos de la organización. Por otra parte Corposuite (2022) destaca que la gestión administrativa tiene componente para las organizaciones permitiendo utilizar de manera eficiente los recursos con el propósito de mantener una producción continua, generar ingresos, asegurar la rentabilidad, fortalecer la resiliencia y garantizar el crecimiento sostenido.

Estos aportes evidencian que una gestión administrativa efectiva mejora el desempeño interno y fortalece su estrategia de adaptarse al entorno, este tipo de gestión permite que las decisiones se basen en información estructurada, optimiza la asignación de recursos y facilita el cumplimiento de los objetivos, orientada a resultados lo que resulta clave en un entorno financiero altamente competitivo.

5.4.2 Etapas de la Gestión Administrativa

Proaño & Ponce (2024) la gestión administrativa, es lo impulsa el desarrollo organizacional, optimizando procesos internos y eliminando redundancias para lograr una mayor eficiencia, esta gestión se compone de un conjunto de funciones interconectadas que permiten administrar efectivamente los recursos disponibles: planificación, organización, dirección y control.

Conforme a lo descrito por Corposuite (2022), menciona:

Planificación: Consiste en crear un plan que considere la situación actual de la organización, los objetivos que se desean alcanzar, las tareas a realizar, las personas responsables y las proyecciones a futuro, este plan debe ser accesible para todos los participantes para que la empresa logre sus objetivos.

Organización: Es fundamental establecer una estructura clara que distribuya adecuadamente los recursos, esto implica ordenar las tareas, definir tiempos de ejecución, gestionar el uso de herramientas, roles y responsabilidades de cada integrante.

Dirección: La función es mantener al equipo motivado y promover la colaboración entre sus miembros, los líderes deben implementar programas de incentivos, coordinar capacitaciones y realizar reuniones de retroalimentación para mejorar el desempeño de los colaboradores.

Control: Se refiere al seguimiento de todas las actividades comerciales, evaluando su progreso mediante mediciones y análisis, esta etapa permite realizar ajustes y tomar decisiones para optimizar resultados, sin un control adecuado las demás actividades no podrían desarrollarse manera sostenida.

Las etapas de la gestión administrativa deben entenderse como un proceso dinámico por ello la planificación requiere ser flexible para responder eficazmente a los cambios imprevistos del entorno, asegurando que la organización mantenga su alineación con las estrategias, la dirección no solo se limita a la coordinación, también implica inspirar, motivar y orientar al equipo hacia la productividad, el control permite identificar desviaciones en tiempo real y tomar decisiones oportunas para corregir.

5.4.3 Características de la Gestión Administrativa

La gestión administrativa se centra por ser un proceso dinámico para coordinar efectivamente los recursos logrando los objetivos organizacionales, su enfoque integrado implica la participación constante de todas las áreas de la organización, promueve el trabajo en equipo, la gestión y la comunicación para lograr un entorno de organización efectivo.

De esta manera Coello (2024), menciona que se identificaron elementos claves para medir el desempeño laboral en la gestión administrativa, incluyendo la planificación, organización, dirección y control, los factores que influyen en el desempeño laboral son el liderazgo, la comunicación, el trabajo en equipo y la motivación que estructuran el funcionamiento interno de la organización.

Palacios (2021) destaca que la gestión administrativa tiene un orden sistemático que va en función de los objetivos mediante el proceso administrativo, se considera un conjunto de actividades que pretenden realizar las personas con la finalidad de trazar metas. Por su parte, la

Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (2022) afirma que esta gestión administrativa se caracteriza por supervisar las operaciones internas, aportar valor agregado mediante la mejora continua, fomentar el trabajo en equipo, adaptarse al sector en el que se desempeña y mantener un enfoque constante en la eficiencia organizacional.

La gestión administrativa se distingue por ser un proceso sistémico, enfocado en la coordinación eficaz de los recursos financieros, humanos y tecnológicos para lograr los objetivos, esto facilita el monitoreo de las operaciones internas, la adaptación a las demandas y la constante concentración en la eficiencia organizacional, lo que asegura la sostenibilidad y competitividad de las cooperativas.

5.4.4 Gestión administrativa en Cooperativas

La gestión administrativa en las Cooperativas de Ahorro y Crédito cumple una función en el fortalecimiento organizacional, permitiendo mantener un equilibrio en los principios cooperativos, según Chumpitaz & Nidia (2020) la gestión administrativa en cooperativas busca optimizar los procesos, garantizar el cumplimiento normativo y fortalecer la participación democrática de los socios, esto demuestra su importancia en la mejora continua y en el cumplimiento de los objetivos.

Además, García & Hurtado (2023), destacan que el proceso de control interno en cooperativas de ahorro y crédito requiere de una gestión que permita el desarrollo empresarial y la optimización del desempeño del talento humano en las organizaciones, haciendo referencia a la necesidad de una administración orientada al rendimiento y a la competitividad.

La gestión administrativa debe alinearse en un enfoque estratégico y sostenible, considerando tanto los resultados como el impacto social que caracteriza a las cooperativas, lo que menciona Chávez & Estrada (2023) la gestión administrativa en cooperativas debe

desarrollarse bajo un enfoque estratégico que permita articular los objetivos sociales con los resultados financieros.

La gestión administrativa en las cooperativas de ahorro y crédito se enfocan en tener una visión general que articula la eficiencia organizacional con el bienestar de sus colaboradores, su éxito radica en la capacidad de adaptar prácticas administrativas sólidas a los principios cooperativos, fortaleciendo así la transparencia, la sostenibilidad y la participación democrática dentro de las entidades.

5.5 LIDERAZGO

El liderazgo es un elemento fundamental en las organizaciones permitiendo orientar y acompañar a un grupo de personas hacia el cumplimiento de objetivos, este proceso implica dirigir, incentivar y generar confianza en los miembros, facilita la toma de decisiones, mejora la comunicación interna fomentando un ambiente de trabajo colaborativo y productivo.

Nina (2020) el liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que posee una persona para influir en la forma de actuar de las personas o de un grupo de trabajo, motivándolos a trabajar con entusiasmo hacia el cumplimiento de sus objetivos.

Por ello el liderazgo se convierte en fundamental dentro de la organización, al contribuir en el desempeño, la motivación y el desarrollo organizacional. De manera similar, la International Business School (2024) menciona que el liderazgo se define como un conjunto de habilidades que permiten acompañar a un grupo de personas, un líder no solo influye en su equipo, también proporciona ideas innovadoras y motiva a cada miembro a dar lo mejor de sí mismo.

Por otro lado, Valdés (2022) plantea una visión más contextual del liderazgo se concibe como una emergencia social que surge del diálogo práctico entre el individuo y su contexto. Esta

perspectiva sostiene que el liderazgo se desarrolla en la interacción con los implicados durante el ejercicio práctico de sus funciones. En base a estas perspectivas el liderazgo dentro de las cooperativas es una competencia compleja y dinámica que se adapta al entorno cambiante y a las personas.

5.5.1 ¿Qué es un líder?

Comprender qué es un líder es fundamental al abordar el estudio del liderazgo, representa la base sobre la cual se estructuran las dinámicas organizacionales y grupales. Un líder tiene la misión de transmitir una visión global e integral a un equipo de trabajo para cumplir los objetivos, su rol se basa en la confianza que genera para mantener el interés a pesar de los obstáculos que se pueden encontrar.

Según ADEN (2022), un líder es aquella persona que guía a otras por el camino correcto para alcanzar los objetivos, es la persona que orienta al equipo de trabajo, el líder se convierte en una figura esencial para el desarrollo personal y profesional de los integrantes del equipo, así como para el éxito de la organización. Por otro lado, Romero (2024) menciona que los líderes alientan a sus equipos a adquirir nuevas habilidades y conocimientos, lo que contribuye al crecimiento tanto individual como colectivo. Con esta afirmación se evidencia que el liderazgo tiene un impacto transformador, al promover el aprendizaje continuo y el fortalecimiento de los colaboradores.

Por su parte, CESUMA (2025) sostiene que un líder es definido como un miembro de un grupo que asume espontáneamente el papel de líder informal en situaciones determinadas y significativas, con el objetivo de organizar las actividades del grupo para alcanzar de manera exitosa un objetivo común, un líder dentro de las cooperativas tiene la misión de transmitir una visión global, mostrar confianza, orientar y motivar a las personas a conseguir los objetivos.

5.5.2 Importancia del liderazgo

El liderazgo muestra la habilidad para influir en toda una organización con el propósito de ayudar en el clima laboral y el desarrollo del talento humano. A través del liderazgo se puede guiar al equipo a tener una visión común, la colaboración, la motivación y el sentido de pertenencia, el liderazgo actúa como una herramienta clave para enfrentar desafíos, fomentar la mejora continua y mejorar la cultura organizacional.

Según Tapias (2022) tiene una importancia significativa dentro de las organizaciones porque permite orientar a los equipos de trabajo hacia el cumplimiento de objetivos, esta orientación contribuye a una gestión más eficaz de los recursos humanos y a una mayor conexión del grupo, en palabras de Carrasco (2024), el liderazgo ayuda a la empresa a alcanzar sus objetivos a largo plazo, manteniendo al mismo tiempo un enfoque fuerte, por su parte Rivadeneira (2022) indica que el liderazgo en las organizaciones es fundamental para orientar a los equipos hacia el cumplimiento de objetivos específicos, destacando su impacto directo en el desempeño.

El liderazgo debe entenderse como una posición de poder para el crecimiento integral, un liderazgo efectivo tiene la capacidad de mejorar los entornos laborales donde se promueve la confianza, se valora el potencial de cada colaborador y se incentiva la innovación, fortalece el compromiso de los colaboradores, facilitando la adaptación al cambio.

5.5.3 Tipos de liderazgo

Los diferentes tipos de liderazgo ayuda a identificar cuáles son más efectivos dependiendo del contexto de la organización, Goleman (2023) propone seis estilos de liderazgo basados en la inteligencia emocional:

1. Liderazgo Coercitivo:

Este tipo de liderazgo suele utilizarse en momentos críticos o cuando es necesario implementar cambios rápidos, el líder toma decisiones unidireccionales y espera que los colaboradores sigan sin cuestionarlas, sin embargo, puede tener efectos negativos a largo plazo, como la falta de motivación del equipo de trabajo.

2. Liderazgo Autoritativo:

Se centra en guiar e inspirar a los colaboradores hacia una visión compartida, es capaz de transmitir de forma clara los objetivos y metas del equipo, motivando a los miembros a trabajar de manera autónoma. A diferencia del liderazgo coercitivo, este estilo fomenta el respeto, la participación y la autonomía.

3. Liderazgo Afiliativo:

Es un estilo de gestión centrado en la creación de vínculos emocionales y armonía dentro de un equipo u organización priorizando a las personas, sus sentimientos y el establecimiento de un entorno armonioso. Este tipo de liderazgo promueve el dialogo sincero y la escucha activa en todos los niveles además es ideal para fortalecer la cohesión del equipo, especialmente cuando hay tensiones internas o conflictos.

4. Liderazgo Participativo:

Es un estilo caracterizado por fomentar la participación activa de todos los miembros del equipo en la toma de decisiones, el líder participativo crea un ambiente de confianza, comunicación y transparencia en el que los colaboradores cooperan y participan en todos los procesos. En este estilo de liderazgo mejora la moral del equipo y genera un sentido de compromiso con los objetivos organizacionales.

5. Liderazgo Visionario:

Se enfoca en la dirección a largo plazo y a guiar a los equipos hacia nuevas posibilidades, el líder visionario tiene la capacidad de inspirar e impulsar la innovación con una visión clara, este liderazgo es útil cuando se necesita transformar la organización y adoptar nuevas estrategias para obtener impactos positivos. Los líderes visionarios suelen ser carismáticos, perseverantes, tolerantes para motivar e incentivar a su equipo con entusiasmo y claridad de propósito.

6. Liderazgo Coach:

Se centra en el desarrollo personal y profesional de los miembros del equipo se enfoca en empoderar a los colaboradores, en lugar de simplemente dar órdenes, escucha y se preocupa por el bienestar de su equipo. El líder coach actúa ayudando a los colaboradores a mejorar sus habilidades y a alcanzar su máximo potencial.

7. Liderazgo Transformacional

Maraboto (2021) menciona que el liderazgo transformacional impulsa la innovación y creatividad dentro de las organizaciones, promoviendo la solución de problemas, el trabajo colaborativo y la formulación de preguntas, es fundamental para enfrentar retos actuales del entorno laboral.

Comprender los diferentes estilos de liderazgo permite a los líderes adaptarse de manera más efectiva a las necesidades y contextos de las organizaciones financieras, un líder eficaz integra y adapta su enfoque para guiar a su equipo hacia el éxito, la clave está en saber cuándo y cómo aplicar cada estilo, reconociendo que un liderazgo flexible basado en la inteligencia emocional, contribuye al desarrollo de equipos comprometidos, motivados y alineados con los objetivos.

5.5.4 Características del líder

Un líder efectivo debe tener características de habilidades interpersonales como capacidades estratégicas que le permitan influir positivamente en su equipo de trabajo guiando hacia el cumplimiento de objetivos, un líder debe ser capaz de motivar, reconocer sus logros, brindar apoyo constante, mantener una comunicación clara y demostrar respeto hacia los miembros.

Según Sarmiento (2022) las características de un líder incluyen la motivación, reconocimiento, apoyo, comunicación, respeto y capacidad de generar un clima laboral equilibrado, lo cual influye positivamente en la cultura organizacional y en el cumplimiento de los objetivos empresariales.

- **Motivación:** Un líder se caracteriza por motivar a su equipo, inspirar confianza y compromiso hasta alcanzar los objetivos organizacionales, esta motivación fortalece el sentido de pertenencia y propósito en los colaboradores.
- **El reconocimiento del esfuerzo y los logros individuales o grupales:** Es esencial en el liderazgo y destaca el trabajo productivo, fomentando un clima laboral bueno y reforzando las conductas deseadas dentro de los equipos.
- **Apoyo:** Implica estar presente en los momentos de éxito y dificultad, ofreciendo orientación, recursos o acompañamiento, esta disposición refuerza la confianza, promueve relaciones laborales colaborativas.
- **Comunicación:** Tener una comunicación clara es otra cualidad fundamental del liderazgo, un líder debe transmitir información con eficacia para que todos los colaboradores comprendan el mensaje, así como también estar dispuesto a escuchar activamente a su equipo.

- **Respeto:** Fortalece el vínculo entre líder y colaboradores, porque un líder respetuoso valora a cada persona del equipo considerando las opiniones, reconociendo el trabajo y esfuerzo de los demás lo que contribuye a un ambiente de trabajo inclusivo.
- **Clima laboral equilibrado:** Un buen líder promueve un clima organizacional saludable equilibrando las exigencias laborales con el bienestar de cada miembro del equipo, esto se traduce en una mayor satisfacción.

Un líder eficaz permite orientar a los socios y colaboradores hacia la consecución de los objetivos compartidos, el liderazgo se distingue por su habilidad de motivar, crear confianza y dedicación, un líder debe sostener una comunicación transparente y abierta promoviendo la participación democrática y el intercambio de pensamientos.

5.5.5 Habilidades Gerenciales

Las habilidades gerenciales son fundamentales para enfrentar los constantes desafíos organizacionales, estas competencias permiten a los líderes dirigir con eficacia promoviendo un clima laboral positivo y tomando decisiones estratégicas que impulsen el crecimiento innovador.

Álvarez, Montes & Osorio (2023) mencionan las habilidades gerenciales:

- **Comunicación efectiva:** La capacidad para transmitir ideas de manera clara y escuchar activamente, promoviendo una comprensión mutua dentro del equipo.
- **Liderazgo transformacional:** Motivar a los colaboradores hacia el cumplimiento de objetivos comunes, fomentando un ambiente de confianza y compromiso.
- **Toma de decisiones estratégicas:** Evaluar situaciones complejas nos permite seleccionar las mejores opciones para el beneficio a largo plazo de la organización.
- **Gestión del cambio organizacional:** Guiar procesos de cambio dentro de la empresa, asegurando una transición efectiva y adaptativa.

- **Inteligencia emocional:** Gestionar las propias emociones y del resto del equipo de trabajo, facilitando relaciones laborales productivas.
- **Trabajo en equipo colaborativo:** Fomentar la cooperación en conjunto entre los miembros del equipo para alcanzar metas comunes.
- **Innovación y creatividad:** Promover la generación de nuevas ideas adaptándose a las demandas cambiantes del entorno empresarial.

El fortalecimiento de las habilidades gerenciales es clave para enfrentar los retos del entorno organizacional actual, es por ello que un gerente que domina estas competencias lidera con mayor eficacia y promueve un ambiente de trabajo colaborativo, el desarrollo de estas habilidades no solo beneficia al líder, genera un impacto positivo en todo el equipo de trabajo y contribuye significativamente al logro de los objetivos.

6 METODOLOGÍA EMPLEADA

6.1 Enfoque de investigación

6.1.1 Enfoque cuantitativo

El estudio investigativo tiene un enfoque cuantitativo puesto que se adecua a la necesidad de recolección de datos dentro de una investigación de campo, según Hernández (2023) el enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación, se basa en la medición numérica y el uso de la estadística para establecer patrones de comportamiento.

En esta investigación se aplicó el enfoque cuantitativo porque responde a la necesidad de recolectar datos de manera objetiva y medible en un estudio de campo. Para ello, se aplicó una encuesta dirigida a los colaboradores de la cooperativa, lo que permitió obtener información precisa sobre cómo se perciben las prácticas de liderazgo y gestión administrativa dentro de la

organización. Estos datos, analizados estadísticamente, facilitarán las relaciones entre las variables estudiadas.

6.2 Tipo y diseño de investigación

6.2.1 Investigación descriptiva

Miñan (2024) señala que la investigación descriptiva se enfoca en describir y analizar fenómenos, procesos o situaciones, sin intervenir o modificar el entorno o sujeto de estudio. Su objetivo principal es comprender y explicar fenómenos o procesos a través de la recopilación y análisis de datos.

En la presente investigación “Liderazgo y Gestión Administrativa en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Solidaria Ltda.”, se utilizó este enfoque descriptivo para observar y detallar las características del liderazgo y la gestión administrativa presentes en la cooperativa, para ello se aplicó un instrumento de recolección de datos específicamente una encuesta, con esta herramienta fue posible obtener información directa de los colaboradores.

Esta investigación descriptiva ayudó a reunir datos precisos que posteriormente fueron analizados para identificar tendencias, fortalezas y posibles áreas de mejora, proporcionando así una visión clara de la situación actual de la cooperativa sin modificar su entorno.

6.2.2 Método Correlacional

Según Muñoz y García (2020) el método correlacional permite identificar y medir la relación entre dos o más variables sin manipularlas esto facilita el análisis de cómo se comportan conjuntamente en diferentes contextos. El método correlacional tiene como objetivo encontrar explicaciones a partir del análisis de la relación entre dos variables, sin necesidad de manipularlas es por ello que se clasifica dentro de la metodología no experimental.

Se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para examinar cómo se relacionan las dimensiones del liderazgo con la gestión administrativa dentro de la cooperativa, para ello se utilizó una encuesta como instrumento de recolección de datos, aplicada a los colaboradores de la cooperativa.

Se realizó tres correlaciones específicas:

- Liderazgo transformacional y gestión administrativa.
- Liderazgo participativo y gestión administrativa.
- Habilidades gerenciales y gestión administrativa.

Se efectuó una correlación general entre las dos variables principales del estudio: liderazgo y gestión administrativa, con el objetivo de identificar el nivel de relación global entre ellas, este análisis permitió determinar en qué medida cada dimensión del liderazgo influye con la gestión administrativa, proporcionando una visión más profunda de la dinámica organizacional de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Solidaria Ltda.

Alcance descriptivo

La presente investigación es de tipo descriptivo, tiene como objetivo detallar el estilo de liderazgo y las prácticas de gestión administrativa que se desarrollan en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Solidaria Ltda. El estudio se centró en la recopilación de información a través de una encuesta, dirigida al personal que forma parte de la cooperativa. Este enfoque permitió obtener datos concretos sobre la percepción de los colaboradores respecto al tipo de liderazgo ejercido por el gerente, los procesos administrativos que se aplican en el día a día y el impacto que estos tienen en el ambiente laboral también con el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Los resultados permitieron identificar fortalezas, debilidades y posibles áreas de mejora en cuanto al liderazgo y la gestión administrativa dentro de la cooperativa.

6.3 Técnica y e instrumento de recolección de datos

6.3.1 Encuesta

La encuesta es una de las técnicas más utilizadas dentro de la investigación cuantitativa, permitio recopilar información de una muestra representativa y objetiva. Este método facilita la recolección de datos sobre percepciones, comportamientos y características de una población específica, utilizando procedimientos estandarizados. Según Molero Jurado , Herrera, Pérez, & Gázquez Linares (2020), mencionan que la encuesta es una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y explicar una serie.

Por esta razón, se consideró una herramienta adecuada para el estudio Liderazgo y Gestión Administrativa en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Solidaria Ltda., permitió obtener información directa de los colaboradores sobre cómo perciben las prácticas de liderazgo y su relación con la gestión administrativa. Al tratarse de un estudio descriptivo y correlacional, la encuesta con escala de Likert facilitó la recolección de datos de manera estructurada y confiable, permitiendo posteriormente su análisis estadístico para identificar las relaciones entre las variables de interés.

7 INSTRUMENTO DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS

7.1 Cuestionario

En el desarrollo de investigaciones cuantitativas para la recopilación de datos es el cuestionario uno de los instrumentos más utilizados. Este permite obtener información específica

de los participantes de manera eficiente, ya sea de forma presencial o virtual. Su estructura está compuesta por preguntas previamente diseñadas que se alinean con los objetivos del estudio.

Según Hahn (2024), un cuestionario es “un instrumento de investigación compuesto por un conjunto de preguntas diseñadas para recopilar información de individuos, ya sea en formato impreso o en línea”. Para este estudio se empleó un cuestionario previamente validado en la investigación titulada “El liderazgo y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital San Pedro de Chaná – Huari, en el año 2017”, elaborada por Soto Mallqui Rina Elzinha. El instrumento fue adaptado al contexto de la cooperativa, manteniendo su estructura orientada a medir las percepciones sobre las dimensiones del liderazgo y su relación con la gestión administrativa.

La utilización de este cuestionario permitió garantizar la confiabilidad y validez de los datos obtenidos, facilitando el análisis estadístico de las variables estudiadas y aportando información para responder a los objetivos de la investigación.

7.2 Población

Según Díaz (2020), señala que

La población de una investigación está compuesta por todos los elementos (personas, objetos, organismos) que participan del fenómeno que fue definido y delimitado en el análisis del problema de la investigación. La población tiene la característica de ser estudiada, medida y cuantificada. (p.4).

El número de colaboradores es reducido y accesible, no fue necesario extraer una muestra, se trabajó con la totalidad de la población, de esta manera se garantizó la representatividad de los datos, proporcionando una visión global y precisa sobre las percepciones del liderazgo y la gestión administrativa dentro de la cooperativa.

La población objetivo de este estudio estuvo conformada por los 25 colaboradores que integran el equipo de trabajo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Solidaria Ltda. esta selección abarcó al personal de todas las agencias de la cooperativa, permitiendo un análisis integral.

8 ANALISIS Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS

Datos informativos

- Edad

Tabla 2

Edad

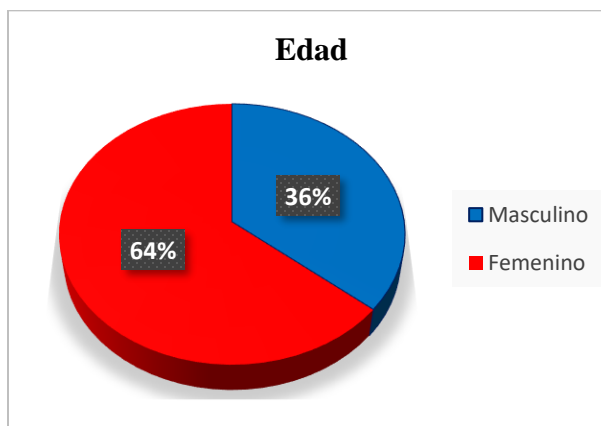
RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Masculino	9	36%
Femenino	16	64%
Total	25	100%

Origen: Datos obtenidos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Solidaria Ltda.

(2025)

Gráfico 1

Datos informativos



Elaborado por: Villegas y Yanchaguano (2025)

Análisis e interpretación

De acuerdo el resultado muestra que el 64% del personal de la cooperativa es de género femenino, frente a un 36% masculino, este dato evidencia una importante participación del talento femenino en el ámbito financiero y administrativo. Desde la perspectiva del liderazgo y la gestión administrativa esta distribución representa una oportunidad para impulsar políticas de equidad de género y promover espacios de liderazgo. Promover el crecimiento profesional de las mujeres y su empoderamiento puede consolidar la unidad del equipo, aumentar la dedicación de la organización.

¿Cuántos años lleva trabajando en esta entidad?

Tabla 3

Cuantos años lleva trabajando en la entidad

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
0 a 2 años	14	56%
2 a 4 años	7	28%
4 a 6 años	1	4%
6 o más años	3	12%
Total	25	100%

Origen: Datos obtenidos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Solidaria Ltda (2025)

Gráfico 2

Datos informativos



Elaborado por: Villegas y Yanchaguano (2025)

Análisis e interpretación

El 56% de los colaboradores ha estado en la cooperativa de 0 a 2 años, el 28% de 2 a 4 años, el 4% de 4 a 6 años y el 12% más de 6 años. Esta distribución muestra que la mayor parte del equipo tiene poca experiencia, lo que implica directamente en la gestión administrativa al crear constantes demandas de capacitación y adaptación.

En este escenario, el liderazgo debe centrarse en integrar rápidamente al nuevo personal, promover el aprendizaje dentro de la organización y utilizar la experiencia de los trabajadores más antiguos para establecer prácticas efectivas. Un liderazgo que sea estratégico es fundamental para disminuir la rotación y fortalecer la estabilidad de la cooperativa.

I. Liderazgo transformacional

Pregunta 1: El líder de la institución le escucha su opinión y da la solución.

Tabla 4

El líder escucha la opinión y da la solución.

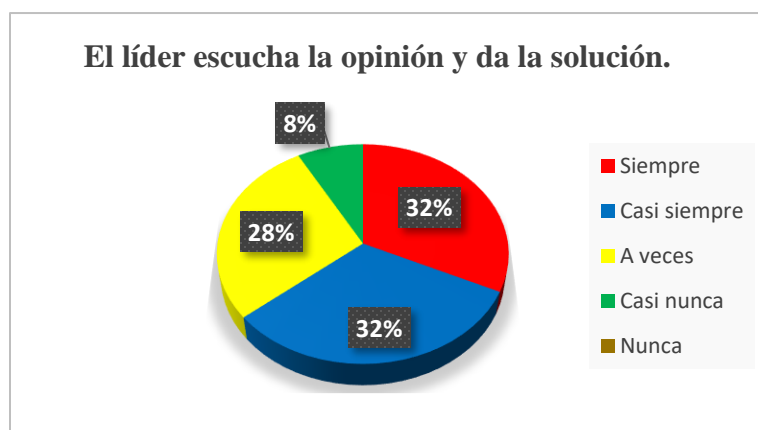
RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Siempre	8	32%

Casi siempre	8	32%
A veces	7	28%
Casi nunca	2	8%
Nunca	0	0
Total	25	100%

Origen: Datos obtenidos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Solidaria Ltda (2025)

Gráfico 3

Liderazgo transformacional



Elaborado por: Villegas y Yanchaguano (2025)

Análisis e interpretación

Con base en los resultados obtenidos respecto a la pregunta relacionada con la percepción de los colaboradores sobre si el líder de la institución escucha su opinión y da solución, se observa que el 32% de los empleados sostiene que su jefe siempre considera sus opiniones y encuentra soluciones, otro 32% indica que casi siempre lo hace, el 28% responde que a veces y el 8% que casi nunca. Esta perspectiva demuestra que, aunque hay una buena disposición al diálogo, aún hay oportunidades para mejorar la comunicación dentro de la organización. Un liderazgo que no presta atención puede restringir la capacidad de innovar y el compromiso de los

trabajadores. Por lo tanto, es fundamental reforzar la escucha activa como una herramienta de liderazgo transformador para optimizar la colaboración en la toma de decisiones, la motivación y la eficacia administrativa.

Pregunta 2: El líder de la institución genera respeto con sus colaboradores.

Tabla 5

El líder genera respeto con sus colaboradores.

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Siempre	16	64%
Casi siempre	6	24%
A veces	2	8%
Casi nunca	0	0%
Nunca	1	4%
Total	25	100%

Origen: Datos obtenidos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Solidaria Ltda (2025)

Gráfico 4

Dimensión Liderazgo transformacional



Elaborado por: Villegas y Yanchaguano (2025)

Análisis e interpretación

En relación con la percepción sobre si el líder de la institución genera respeto, los resultados reflejan que el 64% de los encuestados afirma que siempre existe respeto por parte del líder hacia los colaboradores, mientras que un 24% considera que esto sucede casi siempre. Por otro lado, un 8% señala que esto ocurre a veces y un 4% manifiesta que nunca se genera respeto.

Estos resultados muestran una visión predominantemente positiva lo que potencia el ambiente de la cooperativa y la seguridad en la autoridad, el liderazgo debe esforzarse por fortalecer este respeto hacia todos los colaboradores, dado que es un elemento esencial para una administración eficaz, fundamentada en la colaboración, la disciplina organizativa y la realización de metas.

Pregunta 3: El líder de la institución tiene la capacidad de transmitir confianza a sus colaboradores.

Tabla 6

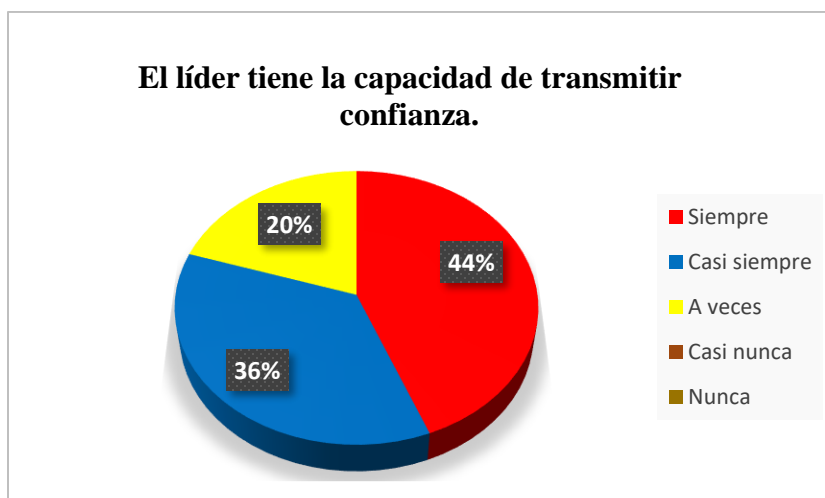
El líder tiene la capacidad de transmitir confianza.

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Siempre	11	44%
Casi siempre	9	36%
A veces	5	20%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	25	100%

Origen: Datos obtenidos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Solidaria Ltda (2025)

Gráfico 5

Dimensión Liderazgo transformacional



Elaborado por: Villegas y Yanchaguano (2025)

Análisis e interpretación

Según los resultados obtenidos, el 44% de los colaboradores afirma que siempre perciben que el líder transmite confianza, mientras que el 36% considera que esto ocurre casi siempre. Un 20% menciona que a veces sienten esa confianza por parte del líder. No se registran respuestas en las categorías “casi nunca” ni “nunca”.

Sin embargo, el 20% que indica que esta confianza solo se transmite “a veces” debe tomarse como un llamado de atención, pues puede reflejar inconsistencias en la forma en que se comunican decisiones o se gestionan situaciones complejas. Desde el enfoque de la gestión administrativa, la transparencia, el ejemplo y la coherencia en el actuar del líder son claves para consolidar una cultura de confianza organizacional.

Pregunta 4: El gerente de la institución le motiva para que de buenos resultados en el trabajo.

Tabla 7

El gerente motiva para obtener buenos resultados.

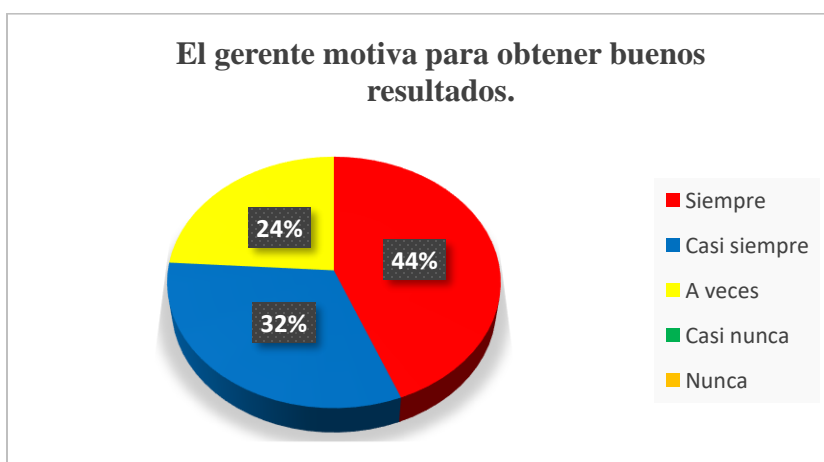
RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Siempre	11	44%
Casi siempre	8	32%
A veces	6	24%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	25	100%

Origen: Datos obtenidos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Solidaria Ltda

(2025)

Gráfico 6

Dimensión Liderazgo transformacional



Elaborado por: Villegas y Yanchaguano (2025)

Análisis e interpretación

Según los resultados obtenidos, el 44% de los colaboradores manifiesta que siempre se sienten motivados por parte del gerente para alcanzar buenos resultados en el trabajo. Un 32% indica que esta motivación ocurre casi siempre, mientras que un 24% señala que a veces perciben ese estímulo. No se registran respuestas en las categorías de “casi nunca” ni “nunca”.

En el contexto de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Solidaria Ltda, esta percepción es especialmente relevante, el liderazgo motivacional promueve un ambiente de trabajo armonioso, mejora la calidad del servicio a los socios y fortalece el sentido de pertenencia de los colaboradores hacia la cooperativa.

Sin embargo, el 24% que indica que la motivación solo se percibe "a veces" sugiere una oportunidad de mejora en la coherencia y regularidad de las estrategias motivacionales. Desde la gestión administrativa, es fundamental reforzar acciones como el reconocimiento al esfuerzo, la comunicación constante y la creación de espacios de participación, que fortalezcan la moral del equipo y alineen sus metas individuales con los valores de la cooperativa.

II. Liderazgo participativo

Pregunta 5: La máxima autoridad de la entidad armoniza con sus colaboradores para lograr el objetivo de la institución.

Tabla 8

La máxima autoridad armoniza a los colaboradores para el logro de los objetivos.

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Siempre	11	44%
Casi siempre	7	28%
A veces	6	24%
Casi nunca	1	4%

Nunca	0	0%
Total	25	100%

Origen: Datos obtenidos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Solidaria Ltda (2025)

Gráfico 7

Dimensión Liderazgo participativo



Elaborado por: Villegas y Yanchaguano (2025)

Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos, el 44% de los colaboradores indica que la máxima autoridad de la entidad siempre armoniza con su equipo para lograr los objetivos institucionales. Un 28% señala que esto ocurre casi siempre, mientras que un 24% considera que a veces se logra esa armonía. Finalmente, un 4% manifiesta que esto casi nunca ocurre. No se registran respuestas en la opción nunca.

Sin embargo, la presencia de un 24% que solo "a veces" percibe esta armonización, junto con un 4% que casi nunca la nota, evidencia la existencia de brechas en la implementación de prácticas participativas. Desde una perspectiva de gestión administrativa efectiva, esto sugiere

que la alta dirección debe reforzar los canales de diálogo, involucrar activamente a los colaboradores en la planificación y promover un liderazgo más horizontal.

Pregunta 6: El líder de la Institución genera alternativas de solución ante un problema.

Tabla 9

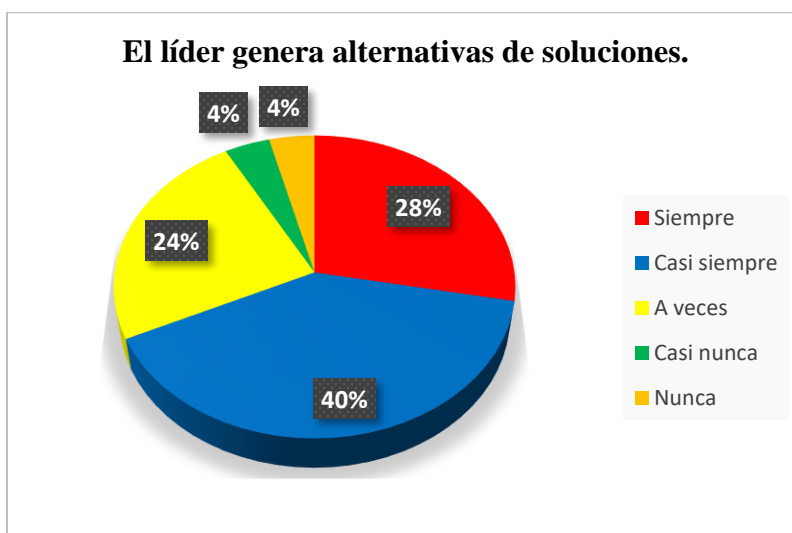
El líder genera alternativas de soluciones.

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Siempre	7	28%
Casi siempre	10	40%
A veces	6	24%
Casi nunca	1	4%
Nunca	1	4%
Total	25	100%

Origen: Datos obtenidos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Solidaria Ltda (2025)

Gráfico 8

Dimensión Liderazgo participativo



Elaborado por: Villegas y Yanchaguano (2025)

Análisis e interpretación

Según los resultados obtenidos, el 28% de los colaboradores indica que el líder de la institución siempre genera alternativas de solución ante un problema, mientras que un 40% señala que esto ocurre casi siempre. Un 24% menciona que esta capacidad se manifiesta a veces, y un 4% indica que casi nunca sucede. Finalmente, un 4% expresa que nunca observa esta práctica.

Desde la perspectiva de liderazgo organizacional, se debe fortalecer las competencias en resolución de problemas, pensamiento crítico y liderazgo estratégico, así como promover espacios donde los colaboradores también puedan participar en la generación de propuestas. Esto alinearía la práctica del liderazgo con los valores cooperativos de participación activa y corresponsabilidad.

Pregunta 7: El líder de la institución evalúa el desempeño de sus colaboradores dentro de la institución.

Tabla 10

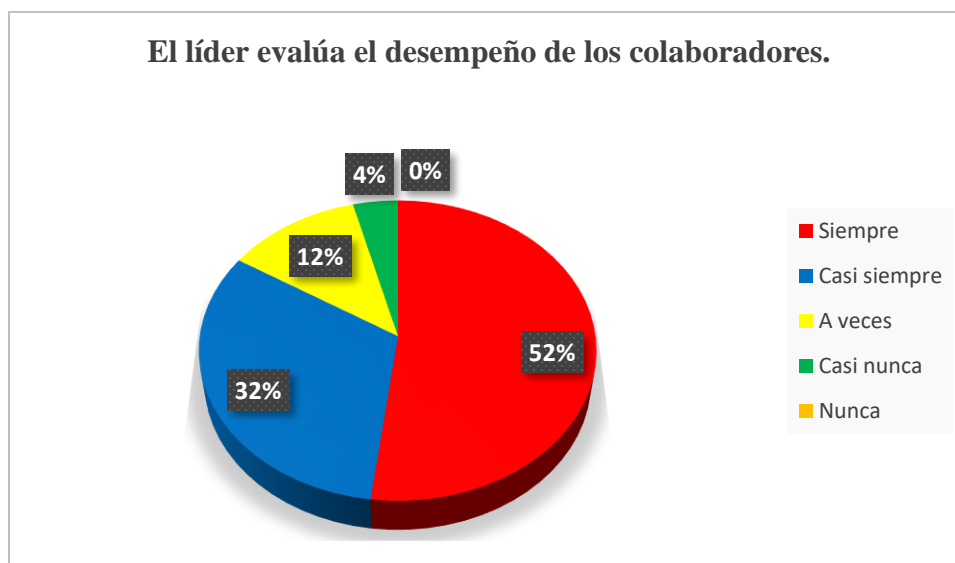
El líder evalúa el desempeño de los colaboradores.

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Siempre	13	52%
Casi siempre	8	32%
A veces	3	12%
Casi nunca	1	4%
Nunca	0	0%
Total	25	100%

Origen: Datos obtenidos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Solidaria Ltda (2025)

Gráfico 9

Dimensión Liderazgo participativo



Elaborado por: Villegas y Yanchaguano (2025)

Análisis e interpretación

Según los resultados obtenidos, el 52% de los colaboradores indica que el líder de la institución siempre evalúa el desempeño de su personal dentro de la cooperativa, mientras que el 32% menciona que esto ocurre casi siempre. Por otro lado, el 12% señala que la evaluación del desempeño sucede a veces, y un 4% afirma que casi nunca se realiza dicha evaluación. Finalmente, ningún colaborador manifiesta que esta práctica nunca ocurra.

Desde el enfoque de liderazgo y gestión administrativa, estos resultados evidencian un alto compromiso del liderazgo institucional hacia la evaluación del desempeño, lo cual es fundamental para impulsar la mejora continua.

III. Habilidades gerenciales

Pregunta 8: Se les capacita a los trabajadores de la institución de acuerdo al cargo que desempeña.

Tabla 11

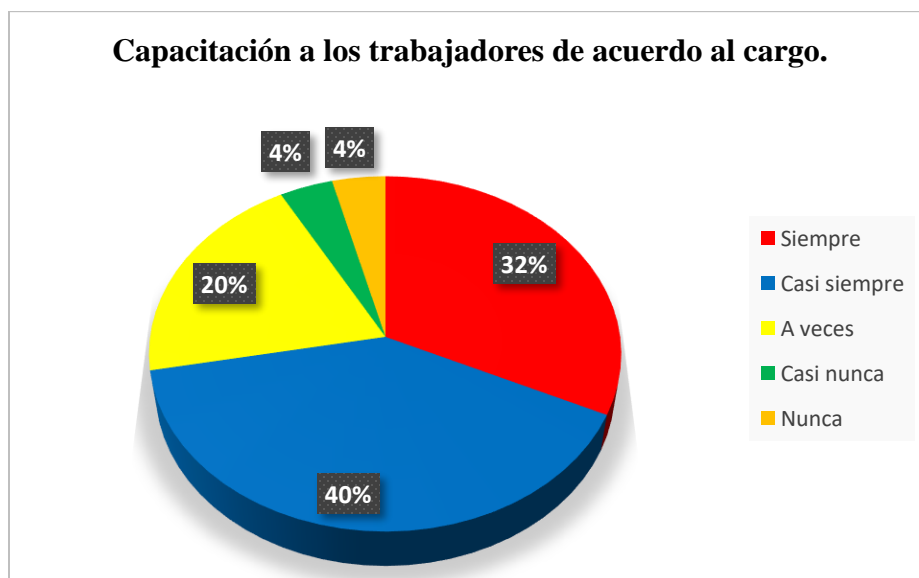
Capacitación a los trabajadores de acuerdo al cargo.

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Siempre	8	32%
Casi siempre	10	40%
A veces	5	20%
Casi nunca	1	4%
Nunca	1	4%
Total	25	100%

Origen: Datos obtenidos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Solidaria Ltda (2025)

Gráfico 10

Dimensión Habilidades gerenciales



Elaborado por: Villegas y Yanchaguano (2025)

Análisis e interpretación

En cuanto a la capacitación de los trabajadores de la institución acorde al cargo que desempeñan, el 40% de los colaboradores señala que casi siempre reciben la capacitación correspondiente, mientras que el 32% indica que esto sucede siempre. Un 20% manifiesta que dicha capacitación se da a veces, mientras que un 4% indica que casi nunca ocurre y otro 4% expresa que nunca la ha recibido.

Estos datos muestran que, si bien existe un esfuerzo relevante por formar al personal, todavía persiste un grupo que no percibe oportunidades suficientes de capacitación, lo que podría impactar negativamente en la gestión administrativa y en el servicio al socio. Por ello, es importante planificar programas de capacitación más inclusivos y frecuentes para fortalecer las competencias de todo el personal, alineando esta acción con los valores de formación y responsabilidad social propios del sector cooperativo.

Pregunta 9: Considera que todos los trabajadores de la entidad tienen la capacidad de brindar un buen servicio a la población.

Tabla 12

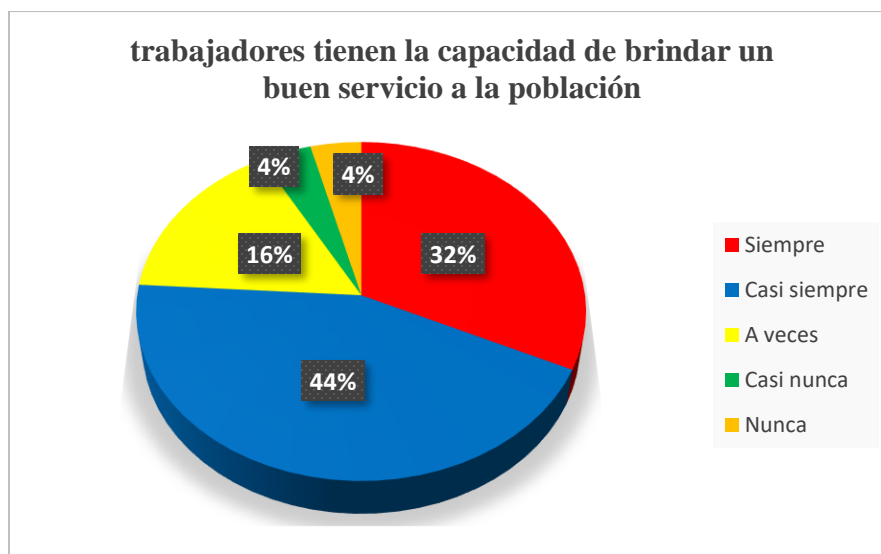
Los trabajadores tienen la capacidad de brindar un buen servicio a la población.

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Siempre	8	32%
Casi siempre	11	44%
A veces	4	16%
Casi nunca	1	4%
Nunca	1	4%
Total	25	100%

Origen: Datos obtenidos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Solidaria Ltda (2025)

Gráfico 11

Dimensión Habilidades gerenciales



Elaborado por: Villegas y Yanchaguano (2025)

Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados, el 44% de los colaboradores considera que casi siempre todos los trabajadores de la entidad tienen la capacidad de brindar un buen servicio a la población, mientras que el 32% opina que esto ocurre siempre. Un 16% señala que dicha capacidad se manifiesta a veces, en tanto que un 4% indica que casi nunca sucede, y otro 4% menciona que nunca percibe esta habilidad en la totalidad del personal.

Desde la perspectiva de la gestión administrativa y el liderazgo cooperativo, estos resultados reflejan una percepción mayoritariamente positiva sobre la capacidad de atención al socio. Sin embargo, la presencia de colaboradores que perciben deficiencias, aunque sea en un porcentaje menor, evidencia la necesidad de reforzar las competencias de servicio al cliente mediante capacitaciones, supervisiones y espacios de retroalimentación continua. Esto

contribuiría a garantizar que todos los trabajadores brinden una atención oportuna y de calidad, fortaleciendo así la confianza y satisfacción de los socios.

Pregunta 10: El gerente de la institución trabaja en equipo con sus colaboradores.

Tabla 13

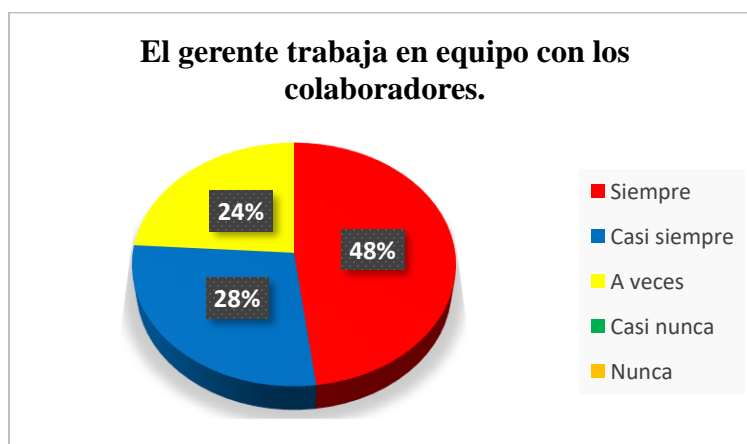
El gerente trabaja en equipo con los colaboradores.

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Siempre	12	48%
Casi siempre	7	28%
A veces	6	24%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	25	100%

Origen: Datos obtenidos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Solidaria Ltda (2025)

Gráfico 12

Dimensión Habilidades gerenciales



Elaborado por: Villegas y Yanchaguano (2025)

Análisis e interpretación

Según los resultados, el 48% de los colaboradores manifiesta que el gerente de la institución siempre trabaja en equipo con su personal, mientras que el 28% señala que esto ocurre casi siempre. Un 24% indica que dicha práctica se da a veces.

Estos resultados evidencian una valoración positiva del liderazgo colaborativo por parte de la gerencia, lo cual constituye un pilar importante en la gestión administrativa de la cooperativa. No obstante, la proporción de trabajadores que percibe un trabajo en equipo solo ocasional podría motivar a reforzar espacios de coordinación, comunicación interna y participación activa.

Gestión Administrativa

IV. Planificación

Pregunta 11: Cree que la institución, satisface las necesidades de la población de manera equitativa.

Tabla 14

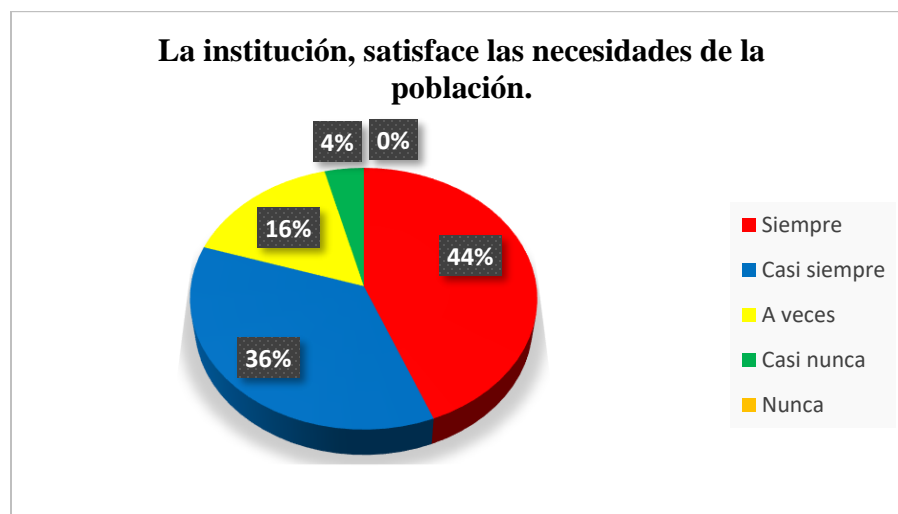
La institución, satisface las necesidades de la población.

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Siempre	11	44%
Casi siempre	9	36%
A veces	4	16%
Casi nunca	1	4%
Nunca	0	0%
Total	25	100%

Origen: Datos obtenidos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Solidaria Ltda (2025)

Gráfico 13

Dimensión Planificación



Elaborado por: Villegas y Yanchaguano (2025)

Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados, el 44% de los colaboradores considera que la institución siempre satisface las necesidades de la población de manera equitativa, mientras que el 36% indica que esto ocurre casi siempre. Un 16% menciona que dicha satisfacción se logra a veces, y un 4% opina que casi nunca sucede. Ningún encuestado percibe que nunca se cumpla con este objetivo.

Estos resultados reflejan que existe una percepción predominantemente favorable respecto al compromiso institucional con la equidad en la atención de la población. Sin embargo, la existencia de un grupo que observa fallas ocasionales en la satisfacción de las necesidades plantea la oportunidad de fortalecer procesos de análisis de demanda, control de calidad de los servicios y estrategias inclusivas, asegurando que todos los sectores de la población sean atendidos de forma justa y oportuna.

Pregunta 12: La entidad aplica el plan estratégico para lograr su objetivo.

Tabla 15

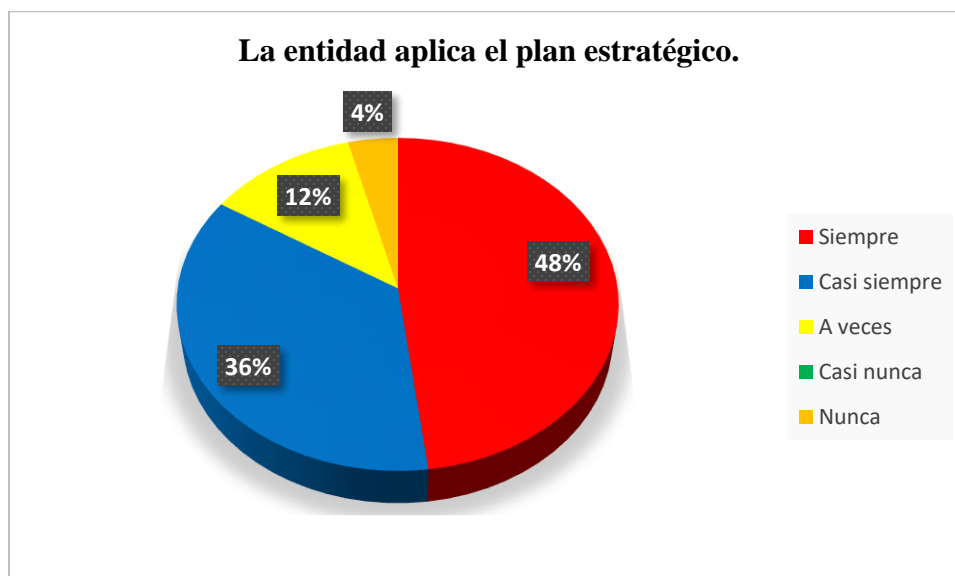
La entidad aplica el plan estratégico.

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Siempre	12	48%
Casi siempre	9	36%
A veces	3	12%
Casi nunca	0	0%
Nunca	1	4%
Total	25	100%

Origen: Datos obtenidos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Solidaria Ltda (2025)

Gráfico 14

Dimensión Planificación



Elaborado por: Villegas y Yanchaguano (2025)

Análisis e interpretación

Según los resultados, el 48% de los colaboradores considera que la entidad siempre aplica el plan estratégico para lograr sus objetivos, mientras que el 36% señala que esto ocurre casi siempre. Un 12% indica que la aplicación del plan se da a veces, y un 4% percibe que nunca se lleva a cabo. Ningún encuestado manifestó que esta práctica ocurra casi nunca.

Estos datos reflejan una percepción mayormente positiva respecto al uso del plan estratégico como herramienta de gestión en la cooperativa. No obstante, la existencia de un porcentaje que identifica una aplicación parcial o nula se ve la necesidad de reforzar la comunicación, capacitación y seguimiento del plan estratégico con todo el personal, garantizando así su implementación uniforme y alineada a los objetivos institucionales.

Pregunta 13: La institución, elabora y propone los planes integrales de educación y cultura.

Tabla 16

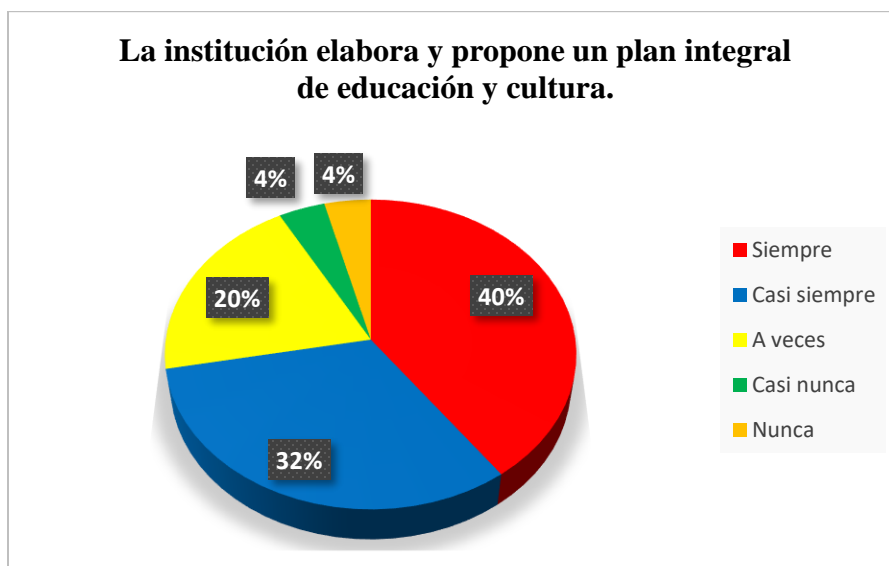
La institución elabora y propone un plan integral de educación y cultura.

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Siempre	10	40%
Casi siempre	8	32%
A veces	5	20%
Casi nunca	1	4%
Nunca	1	4%
Total	25	100%

Origen: Datos obtenidos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Solidaria Ltda (2025)

Gráfico 15

Dimensión Planificación



Elaborado por: Villegas y Yanchaguano (2025)

Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados, el 40% de los colaboradores indica que la institución siempre elabora y propone planes integrales de educación y cultura, mientras que el 32% menciona que esto ocurre casi siempre. Un 20% señala que dicha práctica se da a veces, en tanto que un 4% considera que casi nunca sucede, y otro 4% indica que nunca observa esta acción.

Estos resultados reflejan una percepción generalmente positiva sobre el compromiso de la cooperativa con la educación y la cultura, componentes clave de su rol social. Sin embargo, la proporción de colaboradores que perciben insuficiencias ocasionales o nulas en estos planes implica la oportunidad de fortalecer la planificación participativa, ampliar la difusión y garantizar que todos los miembros conozcan y se beneficien de estas iniciativas educativas y culturales.

V. Organización

Pregunta 14: Usted estudio una especialización para que trabaje en esta área.

Tabla 17

Especialización para el área de trabajo.

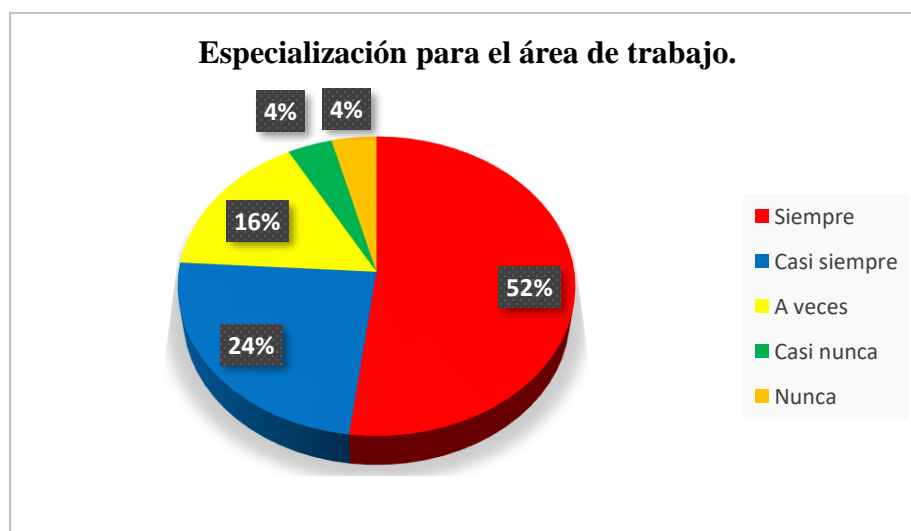
RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Siempre	13	52%
Casi siempre	6	24%
A veces	4	16%
Casi nunca	1	4%
Nunca	1	4%
Total	25	100%

Origen: Datos obtenidos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Solidaria Ltda

(2025)

Gráfico 16

Dimensión Organización



Elaborado por: Villegas y Yanchaguano (2025)

Análisis e interpretación

Según los resultados, el 52% de los colaboradores manifiesta que siempre estudiaron una especialización relacionada con el área en la que trabajan actualmente, mientras que el 24% indica que esto ocurrió casi siempre. Un 16% señala que su formación especializada corresponde a veces con su área de trabajo, en tanto que un 4% expresa que casi nunca y otro 4% que nunca tuvo una especialización orientada a esta área.

Estos datos reflejan que la mayoría de los colaboradores cuenta con estudios especializados acordes a sus funciones, lo cual constituye un punto fuerte para el desempeño institucional. Sin embargo, se evidencia un grupo minoritario que no posee una especialización pertinente, lo que es importante promover procesos de formación continua, becas o capacitaciones técnicas para garantizar que todo el personal cuente con los conocimientos.

Pregunta 15: Los puestos de trabajo se realizan de acuerdo con sus funciones establecidos por la institución.

Tabla 18

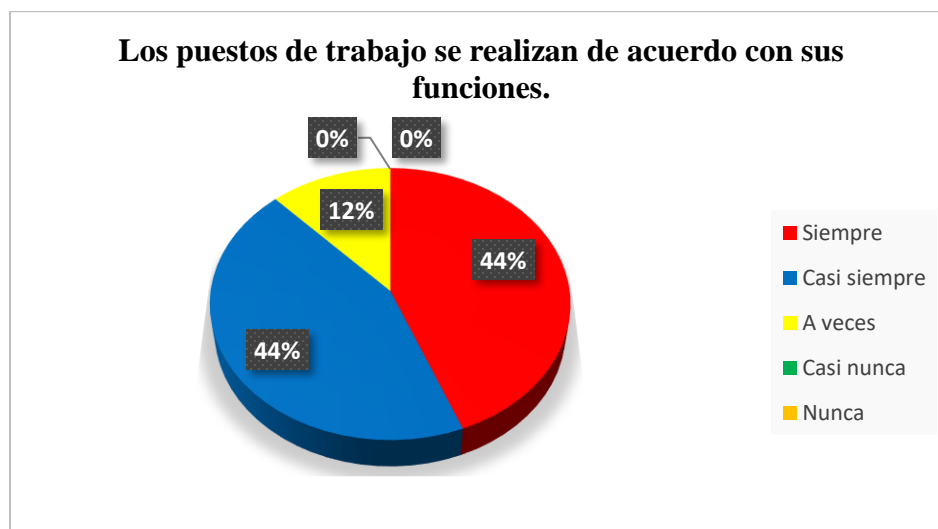
Los puestos de trabajo se realizan de acuerdo con sus funciones.

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Siempre	11	44%
Casi siempre	11	44%
A veces	3	12%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	25	100%

Origen: Datos obtenidos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Solidaria Ltda (2025)

Gráfico 17

Dimensión Organización



Elaborado por: Villegas y Yanchaguano (2025)

Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados, el 44% de los colaboradores indica que siempre los puestos de trabajo se realizan de acuerdo con las funciones establecidas por la institución, mientras que otro 44% señala que esto ocurre casi siempre. Un 12% menciona que esta organización funcional se cumple a veces, y ningún encuestado percibe que suceda casi nunca o nunca.

Estos datos evidencian que la cooperativa mantiene en general una adecuada asignación de tareas acorde a las funciones definidas, lo que contribuye a la eficiencia operativa y al cumplimiento de objetivos. Sin embargo, la percepción de cumplimiento parcial en un grupo menor de colaboradores indica la conveniencia de reforzar procesos de supervisión, evaluación de desempeño y retroalimentación para asegurar que todos los puestos se desempeñen conforme a lo planificado y establecido en los perfiles de cargo.

Pregunta 16: El sistema de envío de información se da según la estructura jerárquica de la institución.

Tabla 19

Sistema de envío de información según la estructura jerárquica.

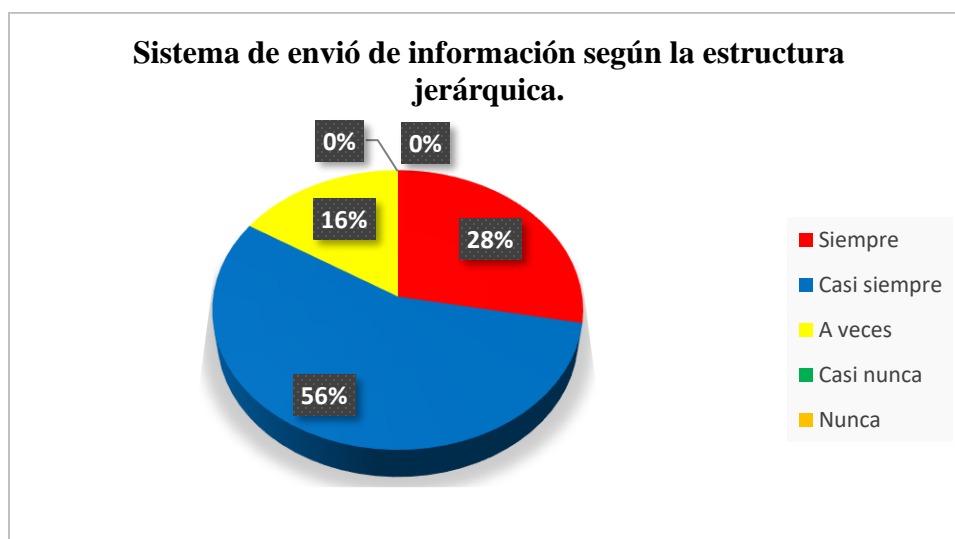
RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Siempre	7	28%
Casi siempre	14	56%
A veces	4	16%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	25	100%

Origen: Datos obtenidos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Solidaria Ltda

(2025)

Gráfico 18

Dimensión Organización



Elaborado por: Villegas y Yanchaguano (2025)

Análisis e interpretación

Según los resultados, el 56% de los colaboradores indica que el sistema de envío de información se da casi siempre según la estructura jerárquica de la institución, mientras que el 28% considera que esto sucede siempre. Un 16% menciona que dicho sistema funciona a veces, y ningún encuestado manifiesta que ocurra casi nunca o nunca.

Estos datos muestran una percepción mayoritariamente favorable sobre el respeto a la jerarquía institucional en los procesos de comunicación, lo que es clave para la organización y la gestión administrativa. Sin embargo, la percepción de cumplimiento solo parcial en un grupo menor de colaboradores podría indicar la necesidad de fortalecer los canales formales de información, capacitar al personal en procesos de comunicación efectiva y monitorear el flujo de mensajes para garantizar coherencia y claridad en toda la estructura jerárquica.

VI. Dirección

Pregunta 17: Usted realiza su trabajo con voluntad.

Tabla 20

Trabajo voluntario.

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Siempre	21	84%
Casi siempre	3	12%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	1	4%
Total	25	100%

Origen: Datos obtenidos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Solidaria Ltda (2025)

Gráfico 19

Dimensión Dirección



Elaborado por: Villegas y Yanchaguano (2025)

Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados, el 84% de los colaboradores manifiesta que siempre realiza su trabajo con voluntad, mientras que el 12% indica que esto ocurre casi siempre. Ningún encuestado señala que trabaje con voluntad solo a veces o casi nunca, y el 4% expresa que nunca desempeña sus labores con voluntad.

Estos datos reflejan un alto nivel de motivación y disposición del personal para cumplir con sus funciones, lo que constituye una fortaleza significativa para la gestión administrativa de la cooperativa. Sin embargo, el hecho de que exista un colaborador que reporta la ausencia total de voluntad para trabajar amerita atención, a fin de identificar posibles causas de desmotivación o insatisfacción laboral de esta manera diseñar estrategias de apoyo, acompañamiento y fortalecimiento del clima organizacional.

Pregunta 18: Las autoridades de la entidad promueven el trabajo en equipo

Tabla 21

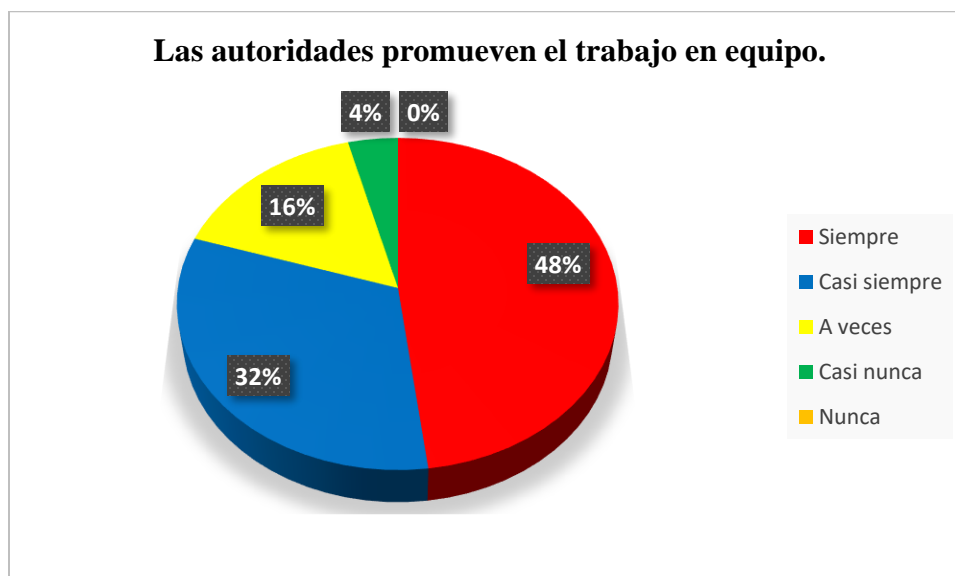
Las autoridades promueven el trabajo en equipo.

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Siempre	12	48%
Casi siempre	8	32%
A veces	4	16%
Casi nunca	1	4%
Nunca	0	0%
Total	25	100%

Origen: Datos obtenidos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Solidaria Ltda (2025)

Gráfico 20

Dimensión Dirección



Elaborado por: Villegas y Yanchaguano (2025)

Análisis e interpretación

Según los resultados, el 48% de los colaboradores indica que las autoridades de la entidad siempre promueven el trabajo en equipo, mientras que el 32% menciona que esto ocurre casi siempre. Un 16% considera que esta práctica se da a veces, y un 4% señala que casi nunca observa esta promoción. Ningún encuestado manifestó que nunca suceda.

Estos datos reflejan una percepción mayoritariamente positiva sobre el impulso del trabajo en equipo desde la autoridad organizacional, aspecto clave para fortalecer la colaboración y la cohesión en la cooperativa. No obstante, la presencia de un grupo reducido que percibe una baja promoción del trabajo en equipo muestra la necesidad de reforzar estrategias de integración, comunicación participativa y actividades conjuntas que fortalezcan la cultura de cooperación en todos los niveles de la entidad financiera.

VII. Control

Pregunta 19: Cada trabajador realiza su función de acuerdo a su profesión.

Tabla 22

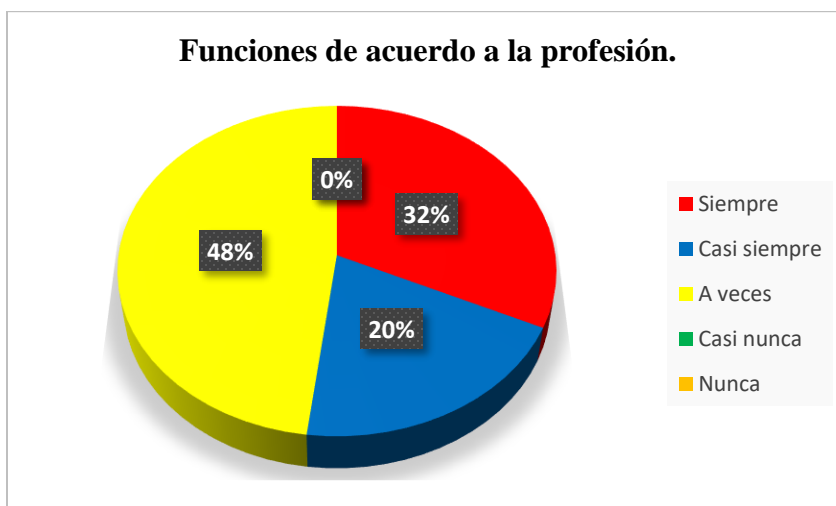
Funciones de acuerdo a la profesión.

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Siempre	8	32%
Casi siempre	5	20%
A veces	12	48%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	25	100%

Origen: Datos obtenidos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Solidaria Ltda
(2025)

Gráfico 21

Dimensión Control



Elaborado por: Villegas y Yanchaguano (2025)

Análisis e interpretación

Con base en los resultados obtenidos respecto a la pregunta relacionada con si cada trabajador realiza su función de acuerdo a su profesión, se observa que el 32% de los encuestados manifiesta que siempre lo hace, mientras que el 20% considera que esto ocurre casi siempre. Sin embargo, un 48% indica que a veces desempeñan funciones acordes a su profesión, y no se registraron respuestas en las categorías de casi nunca o nunca.

Desde una perspectiva de gestión administrativa efectiva, estos resultados revelan una oportunidad de mejora en la asignación de funciones según el perfil profesional del personal. Aunque más de la mitad de los colaboradores afirma que frecuentemente o siempre trabajan según su profesión, el porcentaje más alto 48% menciona que esto ocurre solo de forma ocasional. Esta situación puede repercutir negativamente en el desempeño laboral, la motivación, y en la calidad de los servicios prestados, debido a una posible desalineación entre las competencias profesionales y las tareas asignadas.

Pregunta 20: Se hace el control de los recursos en la cooperativa de manera periódica.

Tabla 23

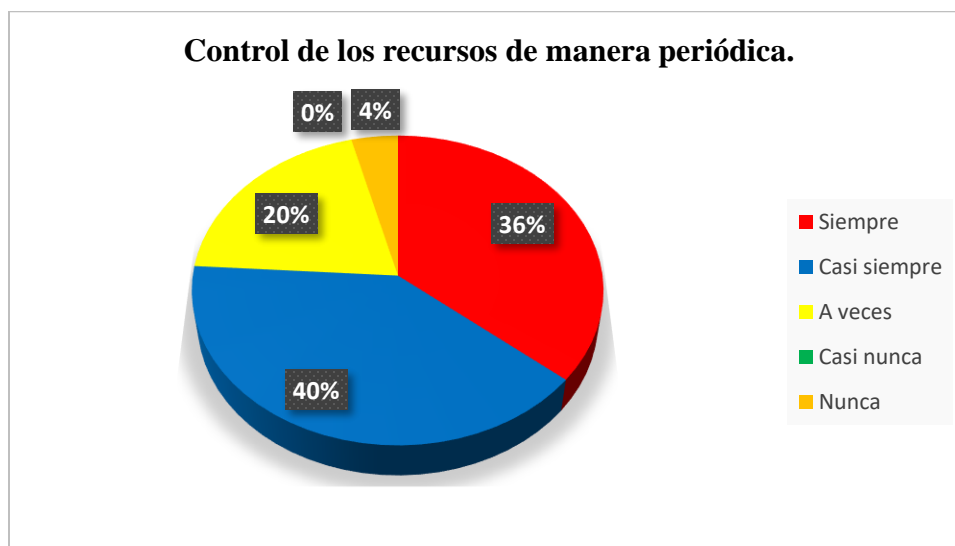
Control de los recursos de manera periódica.

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Siempre	9	36%
Casi siempre	10	40%
A veces	5	20%
Casi nunca	0	0%
Nunca	1	4%
Total	25	100%

Origen: Datos obtenidos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Solidaria Ltda (2025)

Gráfico 22

Dimensión Control



Elaborado por: Villegas y Yanchaguano (2025)

Análisis e interpretación

Con base en los resultados obtenidos respecto a la pregunta relacionada con si se hace el control de los recursos en la cooperativa de manera periódica, se observa que el 36% de los encuestados manifiesta que siempre se realiza este control, mientras que el 40% considera que esto ocurre casi siempre. Un 20% señala que esto sucede a veces, un 4% indica que casi nunca, y no se registraron respuestas en la opción nunca.

Desde la perspectiva de la gestión administrativa y el control interno, estos datos reflejan una tendencia mayoritariamente positiva, donde más del 75% de los colaboradores percibe que el control de los recursos se realiza con frecuencia. Sin embargo, el 24% restante representa una alerta, parte del personal identifica que este control es esporádico o insuficiente en la cooperativa.

Correlación

Se aplica el análisis de correlación con el objetivo de determinar la relación que existe entre las dimensiones de la variable Liderazgo y Gestión administrativa, así como también entre las dos variables principales en su conjunto. Esta técnica estadística permite identificar en qué medida el estilo de liderazgo del gerente influye en la eficiencia y efectividad de los procesos administrativos de la cooperativa.

La correlación es importante al tratarse de dos variables que podrían estar interrelacionadas, resulta fundamental comprobar si un liderazgo transformacional, participativo o basado en habilidades gerenciales se vincula con una mejor organización interna, toma de decisiones, planificación y control administrativo.

Correlación de Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa

Tabla 24

Correlación de Liderazgo transformacional y Gestión Administrativa.

		Liderazgo Transformacional	Gestión Administrativa
Liderazgo Transformacional	Correlación de Pearson	1	,849**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	,849**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	250

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

Interpretación

Existe una correlación positiva fuerte y significativa de 0,849 entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa. Este hallazgo demuestra que un liderazgo transformacional, basado en la escucha activa, el respeto y la motivación a los colaboradores de la cooperativa influyendo directamente en una gestión administrativa más eficiente. En la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Solidaria Ltda., esto implica que fortalecer un liderazgo transformacional con enfoque estratégico y motivador contribuye significativamente a mejorar los procesos administrativos y el desempeño organizacional.

Correlación de Liderazgo participativo y Gestión Administrativa.

Tabla 25

Correlación de Liderazgo participativo y Gestión Administrativa.

		Liderazgo Participativo	Gestión Administrativa
Liderazgo Participativo	Correlación de Pearson	1	,854**

	Sig. (bilateral)		,000
	N	75	75
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	,854**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	75	250

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

Interpretación

Existe una correlación positiva fuerte y significativa de 0,854 entre el liderazgo participativo y la gestión administrativa. Este resultado evidencia que el gerente armoniza con los colaboradores para el logro de los objetivos organizacionales, así como también genera alternativas de solución ante diversos problemas y evalúa el desempeño de sus colaboradores dentro de la organización esto implica directamente en una mejor gestión administrativa en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Solidaria Ltda.

Correlación de Habilidades Gerenciales y Gestión Administrativa.

Tabla 26

Correlación de Habilidades Gerenciales y Gestión Administrativa.

		Habilidades Gerenciales	Gestión Administrativa
Habilidades Gerenciales	Correlación de Pearson	1	,847**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	75	75
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	,847**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	75	250

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

Interpretación

Existe una correlación positiva fuerte y significativa de 0,847 entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa. Esto indica que cuando se capacita a los colaboradores poseen competencias técnicas, humanas y estratégicas bien desarrolladas, la gestión administrativa mejora notablemente. En la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Solidaria Ltda., esto implica que potenciar las habilidades gerenciales del equipo contribuye de manera directa a la optimización de los procesos y al fortalecimiento del funcionamiento interno.

Correlación Liderazgo y Gestión Administrativa

Tabla 27

Correlación Liderazgo y Gestión Administrativa

		LIDERAZGO	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
LIDERAZGO	Correlación de Pearson	1	,815**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	250	250
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	,815**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	250	250
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Interpretación

Existe una correlación positiva fuerte y significativa de 0.815 entre el liderazgo y la gestión administrativa. Este hallazgo muestra que un adecuado liderazgo influye directamente en una gestión administrativa más eficiente, en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Solidaria Ltda., esto implica que un liderazgo con capacidades estratégicas y organizacionales

bien desarrolladas contribuyen a mejorar los procesos administrativos, fortaleciendo así el funcionamiento interno.

9 Discusión

Los resultados obtenidos en la investigación indican que existe una relación entre el liderazgo y la gestión administrativa en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Solidaria Ltda., este resultado se manifiesta en la manera en que los colaboradores perciben que la eficacia de los procesos administrativos está muy ligada a la habilidad del líder para inspirar y comunicarse.

Este resultado se relaciona con lo que menciona Holtz (2022) quien menciona que un liderazgo efectivo, fundamentado en la comunicación y la empatía, es esencial para un ambiente de trabajo positivo y mejorar tanto la productividad, de manera similar, Mallqui (2017) subraya que el liderazgo tiene un impacto directo en la gestión administrativa, destacando que el fortalecimiento de prácticas de liderazgo transformacional y participativo lleva a una mayor eficiencia.

La investigación coincide con lo que expone Jiménez (2022) quien en su análisis de la Cooperativa CACPECO Ltda., menciona que un liderazgo eficaz ayuda a la gestión empresarial y el desempeño organizacional, fortaleciendo los lazos con los socios y optimizando los procesos internos, los aportes de Chumpitaz y Nidia (2020) mencionan que en un contexto cooperativo, la gestión administrativa debe mejorar los procesos internos y asegurar la participación democrática de los socios.

La evidencia de este estudio sostiene que al igual que los autores mencionados, el liderazgo está vinculado a la gestión administrativa, ambos elementos actúan como ejes que afectan el rendimiento de la organización, en el caso de la cooperativa estudiada, las carencias en

comunicación y en la puesta en práctica del plan estratégico resaltan la necesidad de reforzar estas habilidades de liderazgo para mejorar la planificación, dirección y supervisión de los recursos de la institución.

La conexión entre liderazgo y gestión administrativa evidenciada en esta investigación reafirma lo que han encontrado estudios anteriores, enfatizando la relevancia de un liderazgo efectivo que impulse la eficiencia operativa y la sostenibilidad en la cooperativa.

10. PROPUESTA

PROPUESTA DEL PLAN ESTRATEGICO DE LIDERAZGO PARA FORTALECER LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO INTEGRACIÓN SOLIDARIA LTDA.

AUTORAS

Villegas Lasinquiza Joselyn Pamela

Yanchaguano Tiglla Karla Nicol

PROPUESTA

Plan Estratégico

Datos Informativos

Título: Liderazgo Y Gestión Administrativa En la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Solidaria Ltda.

Organización: Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Solidaria Ltda.

Ubicación: Av. Olmedo y Ana Paredes, frente de la escuela González Suarez.

Antecedentes de la propuesta

Se realiza la propuesta en base a la investigación en la que se busca mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la cooperativa, con la recomendación de aplicar el plan estratégico enfocado en el Liderazgo y Gestión Administrativa. La propuesta que se implementará en la Cooperativa de Ahorro Y Crédito Integración Solidaria Ltda., es diseñada según los resultados obtenidos del instrumento aplicado a los colaboradores, según sus necesidades para mejorar la limitada escucha activa, la escasa generación de soluciones oportunas, la baja motivación del personal y la deficiente aplicación del plan estratégico.

Justificación

La presente propuesta tiene como base mejorar la gestión administrativa a través del fortalecimiento del liderazgo en la cooperativa, ambas variables muestran una relación significativa en el desempeño del personal. Un liderazgo adecuado se refleja en procesos más organizados, decisiones más acertadas y una mayor motivación de los colaboradores, lo que repercute directamente en la productividad y eficiencia de la cooperativa.

La gestión administrativa no solo depende de normas y procedimientos, sino también del liderazgo que guía, orienta y fortalece las capacidades del equipo de trabajo. Por ello, esta propuesta considera indispensable el desarrollo de habilidades directivas y estrategias que promuevan la participación, la escucha activa, la comunicación efectiva y la aplicación del plan estratégico organizacional.

Los resultados obtenidos en el diagnóstico reflejan que existe una percepción aceptable del liderazgo actual, pero también una clara necesidad de implementar estrategias que refuercen el rol de los líderes en la planificación, organización, dirección y control de la cooperativa. El plan propuesto permitirá construir una cultura organizacional más sólida y orientada al cumplimiento de metas organizacionales bajo un enfoque de mejora continua y compromiso colectivo.

Objetivo General

Generar estrategias de liderazgo para fortalecer la gestión administrativa de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Solidaria Ltda.

Objetivos Específicos

- Identificar factores importantes del liderazgo que ayuden a fortalecer la gestión administrativa

- Diseñar un plan de acción que permita implementar estrategias de liderazgo orientadas al fortalecimiento de la gestión administrativa de la cooperativa.
- Elaborar una matriz de seguimiento para monitorear la efectividad del plan de liderazgo y su impacto en la gestión administrativa de la cooperativa.

Reseña Histórica

Nace por iniciativa de 13 jóvenes Indígenas y Mestizos, emprendedores con amplia experiencia en la intermediación financiera, consiguen la personería jurídica Mediante Acuerdo Ministerial N.º 014-09 de fecha 5 de junio del 2009, del Ministerio de Inclusión Económica y Social MIES de Cotopaxi y la Dirección Nacional de Cooperativas. Abre sus puertas por primera vez con la oficina ubicada en las calles; Juan León Mera y 24 de mayo del Cantón Salcedo Provincia de Cotopaxi, el 29 de junio del 2009.

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Solidaria Ltda., en la actualidad es una organización jurídica que se encuentra legalmente constituida en el país; realizando actividades de intermediación financiera y de responsabilidad social con sus socios, previa autorización de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria con socios y/o terceros con sujeción a las regulaciones y a principios reconocidos en la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario, a su Reglamento General, a las regulaciones de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria y del ente regulador.

Filosofía corporativa

Como toda organización, la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Solidaria Ltda., posee una filosofía corporativa que define los lineamientos por los que los miembros de la organización deben regirse para cumplir los objetivos organizacionales establecidos.

- **Misión**

Ser solidaria con renovación constante.

- **Visión**

Integramos sistemas financieros de calidad para nuestra gente.

- **Valores**

- Lealtad
- Transparencia
- Responsabilidad
- Disciplina
- Respeto

Plan de Liderazgo para fortalecer la Gestión Administrativa en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Solidaria Ltda.

En base a los datos obtenidos a través de la investigación cuantitativa realizada a través de encuestas aplicadas a los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Solidaria Ltda., se establecen estrategias a través del plan estratégico de liderazgo y gestión administrativa.

Estrategias

- Capacitación el liderazgo transformacional y participativo.
- Implementar reuniones periódicas y canales digitales para promover la retroalimentación entre líderes y colaboradores.
- Programa de reconocimiento e incentivos al personal.
- Alinear los estilos de liderazgo con el plan estratégico.

Tabla 28

Plan estratégico de liderazgo y gestión administrativa

Plan Estratégico – Liderazgo y Gestión Administrativa en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Solidaria Ltda.

Dimensión	Hallazgo	Objetivos	Estrategias	Actividades	Responsables	Tiempo	KPI	Presupuesto
Habilidades gerenciales	Escasa generación de soluciones	Fortalecer las habilidades de liderazgo institucional para mejorar la capacidad de toma de decisiones y resolución de problemas	Estrategia 1: Capacitación en liderazgo transformacional y participativo.	Talleres presenciales sobre liderazgo, dinámicas de integración grupal.	Departamento de Talento Humano Gerencia General	3 meses	Dimensión: Desarrollo de capacidades directivas Indicador: Asistencia y evaluación post-capacitación	300 USD
Liderazgo transformacional	Limitada escucha activa entre líderes y colaboradores	Mejorar la comunicación interna y la retroalimentación.	Estrategia 2: Implementar reuniones periódicas y canales digitales para promover la retroalimentación.	Reuniones quincenales entre líderes y colaboradores. Creación de un canal digital interno (chat o intranet). Encuestas internas anónimas.	Jefe de Agencia Departamento de TIC	6 meses	Dimensión: Estimulación intelectual Indicador: N° de reuniones efectivas y participación en encuestas	200 USD

Liderazgo participativo	Baja motivación del personal	Incrementar la motivación del personal.	Estrategia 3: Programa de reconocimiento e incentivos al personal.	Entrega mensual de reconocimientos al desempeño. Publicación de resultados en boletín interno. Creación de muro de logros institucionales.	Departamento de RRHH Gerencia	12 meses	Dimensión: Motivación y compromiso Indicador: N° de reconocimientos entregados y satisfacción laboral	300 USD
Gestión administrativa	Deficiente aplicación del plan estratégico	Fortalecer la ejecución del plan estratégico organizacional.	Estrategia 4: Alinear los estilos de liderazgo con el plan estratégico.	Taller de alineación estratégica. Revisión semestral de metas. Asignación de roles y responsabilidades según perfil.	Dirección Administrativa Coordinadores de área	6 meses	Dimensión: Eficiencia en la gestión Indicador: Cumplimiento de metas del plan estratégico	300 USD

Origen: Se muestran los objetivos y actividades para el cumplimiento del plan estratégico de Liderazgo y Gestión Administrativa.

MATRIZ DE SEGUIMIENTO DE PLAN ESTRATÉGICO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Responsable:

Dimensión	Hallazgo	Estrategia	Actividades	Responsable	Fecha de inicio	Fecha de fin	Recursos necesarios	Indicador	Estado actual	Presupuesto
Habilidades gerenciales	Escasa generación de soluciones	Estrategia 1: Capacitación en liderazgo transformacional y participativo.	<ul style="list-style-type: none"> - Talleres presenciales sobre liderazgo. - Dinámicas de integración grupal. - Aplicación de casos prácticos cooperativos. 							

Liderazgo transformacional	Limitada escucha activa entre líderes y colaboradores	Estrategia 2: Implementar reuniones periódicas y canales digitales para promover la retroalimentación.	<ul style="list-style-type: none"> - Reuniones quincenales entre líderes y colaboradores. - Creación de un canal digital interno. - Encuestas internas anónimas.
Liderazgo participativo	Baja motivación del personal	Estrategia 3: Programa de reconocimiento e incentivos al personal.	<ul style="list-style-type: none"> - Entrega mensual de reconocimientos. - Publicación en boletín interno. - Creación de muro de logros institucionales.

Gestión administrativa	Deficiente aplicación del plan estratégico	Estrategia 4: Alinear los estilos de liderazgo con el plan estratégico.	<ul style="list-style-type: none"> - Taller de alineación estratégica. - Revisión semestral de metas. - Asignación de roles y responsabilidades.
-------------------------------	--	--	---

Cumplimiento de actividades:

Sí No

Observaciones:

Firma Responsable de la Actividad:

11. IMPACTOS (TECNICOS, SOCIALES, AMBIENTALES O ECONOMICOS)

Impacto social

Al analizar la relación entre liderazgo y gestión administrativa, se promueve un cambio en la cultura organizacional de la Cooperativa. Un liderazgo más cercano y motivador contribuye al bienestar del personal, al generar espacios de trabajo colaborativos y al aumentar el compromiso de los colaboradores con los objetivos de la cooperativa. Esto se traduce en una mejor atención a los socios, elevando la calidad del servicio y fortaleciendo el vínculo entre la cooperativa y la comunidad. En el cantón Salcedo este impacto social es clave, la cooperativa cumple un rol fundamental en el desarrollo social y en la inclusión financiera.

12. CONCLUSIONES

- A partir del análisis de la base teórica se afirma que el liderazgo tiene una incidencia directa en la gestión administrativa, por que promueve el respeto, la motivación y la participación activa de los colaboradores, esto crea un entorno de trabajo más colaborativo, donde los miembros del equipo se sienten valorados y escuchados, contribuyendo así al cumplimiento de los objetivos de la cooperativa, el liderazgo adecuado impulsa la eficiencia administrativa y fomenta la confianza interna.
- A partir del análisis estadístico de correlación aplicado en la investigación, se confirma que existe una relación significativamente positiva entre el liderazgo y la gestión administrativa dentro de la cooperativa lo que demuestra que, a mayor calidad y coherencia en el estilo de liderazgo ejercido mejores son las prácticas administrativas implementadas, esta relación evidencia que el liderazgo incide en el clima laboral y en la planificación, control y dirección de procesos clave, influyendo directamente en el rendimiento organizacional.

- La propuesta del plan de liderazgo tiene como finalidad fortalecer la gestión administrativa además fomentar un entorno laboral colaborativo en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración Solidaria Ltda., a través de estrategias, este plan permitirá que los líderes de la cooperativa actúen como agentes de cambio, promoviendo un ambiente organizacional eficiente, justo y comprometido con la mejora continua.

13. RECOMENDACIÓN

- Implementar un programa integral de formación en liderazgo transformacional y participativo, dirigido a directivos, este programa debe enfocarse en desarrollar habilidades como la escucha activa, la comunicación asertiva, la empatía y la capacidad para motivar, con el fin de generar un clima laboral más colaborativo y fortalecer la gestión administrativa.
- Establecer canales de comunicación y retroalimentación entre líderes y colaboradores, mediante reuniones periódicas, formularios de opinión y espacios interactivos que promuevan la participación activa, esto permitirá identificar de manera oportuna las necesidades del personal, fomentar su compromiso con los objetivos institucionales y con ello mejorar la toma de decisiones.
- Alinear los estilos de liderazgo con el plan estratégico institucional integrando procesos de evaluación del desempeño, reconocimiento e incentivos, esta alineación permitirá optimizar la planificación, organización y control de los procesos internos, mejorando la eficiencia y la satisfacción tanto de colaboradores como de los socios.

14. BIBLIOGRAFIA CITADA

ADEN. (2022). *ADEN*. Obtenido de <https://www.aden.org/business-magazine/que-es-el-liderazgo/?utm.com>

Álvarez Contreras, D. E., Montes Padilla, J. D., & Osorio Martínez, C. D. (4 de Julio de 2023). *Revista Región Científica*. Obtenido de <https://rc.cienciasas.org/index.php/rc/article/view/109/130>

Azkuo, I. (8 de Abril de 2024). *Enciclopedia Humanidades*. Obtenido de <https://humanidades.com/administracion-2/>

Brewer, A., & González, S. (2024). *Allanbrewercarias*. Obtenido de <https://allanbrewercarias.com/wp-content/uploads/2024/03/S.-Gonzalez-Varas-Coord-A.-Brewer-Carias-Ed.-Derecho-Adminisntartivo-en-Iberoamerica-4a-Ed.-2024-ISBN-9798891849174.pdf>

California, U. d. (28 de Diciembre de 2021). *Semantic Scholar*. Obtenido de <https://journal.uniku.ac.id/index.php/ijbe/article/view/4905/2983>

Carrasco, M. (Julio de 18 de 2024). *Universidad ISEP*. Obtenido de <https://universidadisep.com/mx/empresa/la-importancia-de-un-liderazgo-eficaz-en-una-empresa-2/>

CESUMA. (2025). *Universidad CESUMA*. Obtenido de <https://www.cesuma.mx/blog/quien-es-un-lider.html>

Chávez Betancourt, R. X., & Estrada Hernández, J. A. (18 de Diciembre de 2023). *GADE Revista Científica*. Obtenido de <https://revista.redgade.com/index.php/Gade/article/view/337>

- Chimborazo, E. S. (25 de Abril de 2022). *Studocu*. Obtenido de <https://www.studocu.com/ec/document/escuela-superior-politecnica-de-chimborazo/administracion/caracteristicas-de-la-gestion-administrativa/66036344>
- Chumpitaz , N., & Nidia , S. (2020). *Repositorio Instucional UCV*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48349>
- Coello, A. J. (2024). *UTEQ*. Obtenido de <https://repositorio.uteq.edu.ec/items/29c537b5-88b8-4493-8799-52f9b99ed837>
- COODES. (2022). *Revista Cooperativista y Desarrollo* . Obtenido de <https://latinrev.flacso.org.ar/revistas/cooperativismo-desarrollo-coodes>
- CORPOSUITE. (4 de Agosto de 2022). Obtenido de <https://corposuite.com/2022/08/04/que-es-la-gestion-administrativa/>
- Corposuite. (4 de Agosto de 2022). *Corposuite*. Obtenido de <https://corposuite.com/2022/08/04/que-es-la-gestion-administrativa/>
- Delgado Delgado, H. W., & Rodríguez Bravo, A. G. (10 de Julio de 2024). *Dialnet*. Obtenido de [file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-ElProcesoAdministrativoYSuIncidenciaEnElComportami-9734620%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-ElProcesoAdministrativoYSuIncidenciaEnElComportami-9734620%20(2).pdf)
- Delgado, H. W. (2024). *Repositorio UNESUM*. Obtenido de <https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/7048/1/Delgado%20Delgado%20Hebber%20Washington.pdf>
- Diaz, N. (2020). *Universidad Autonoma del Estado de México*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/80531608.pdf>
- Domínguez, Y. S. (25 de Marzo de 2024). *Latam Redilac* . Obtenido de <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/1888/2428>

económico, O. p. (2023). *OECD*. Obtenido de

https://www.oecd.org/content/dam/oecd/es/publications/reports/2023/12/latin-american-economic-outlook-2023_3f49ef87/5cf30f87-es.pdf

Empresa, C. E. (27 de Mayo de 2022). *CEUPE*. Obtenido de <https://www.ceupe.cl/blog/tipos-de-administracion-de-empresas.html>

García Bravo, M. E., & Hurtado García, L. M. (2023). *593 Digital Publisher CEIT*. Obtenido de https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/1819

Goleman, D. (29 de Junio de 2023). *ESPOL*. Obtenido de

<https://eoc.espol.edu.ec/sites/default/files/repositorio/LECTURA%20Tipos%20de%20liderazgo%20por%20DANIEL%20GOLEMAN.pdf>

Guayaquil, U. T. (2024). *Universidad UTEG Finanzas Corporativas* . Obtenido de

<https://www.uteg.edu.ec/biblioteca-libros/wp-content/uploads/2024/04/FinanzasCorporativasRoss9naed.pdf>

Gutiérrez, N. (2023). *Repositorio UTA*. Obtenido de

<https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/56917dd9-1cdb-49b6-ad14-680e2c7c7118/content>

Hahn, A. (2024). *EBSCO*. Obtenido de <https://www.ebsco.com/research-starters/social-sciences-and-humanities/questionnaire-research-instrument>

Hernández, R. (4 de Julio de 2023). *mEducación*. Obtenido de

<https://www.mheducation.com.mx/metodologia-de-la-investigacion-9786071520319-latam-group#tab-label-product-description-title>

Holtz, C. (2022). *La Economista* . Obtenido de <https://www.economista.com.mx/gestion/El-liderazgo-en-el-entorno-laboral-20221130-0002.html>

- InterNaciones, U. (2024). *UNI* . Obtenido de <https://uni.edu.gt/noticias/proceso-administrativo-empresa/>
- Inzua, F. (9 de Mayo de 2020). *CCIE*. Obtenido de <https://ccie.com.mx/wp-content/uploads/2020/05/ADMINISTRACION.pdf>
- ISEC. (10 de Marzo de 2025). *Universidad de Negocios ISEC*. Obtenido de <https://uneg.edu.mx/conceptos-y-definiciones-de-administracion/?utm.com>
- Javes, F. (24 de Febrero de 2025). *Universidad Privada del Norte*. Obtenido de <https://blogs.upn.edu.pe/negocios/importancia-administracion-empresas#:~:text=La%20administraci%C3%B3n%20adquiere%20mucho%20relevancia,el%20liderazgo%20y%20la%20innovaci%C3%B3n>
- Jiménez, G. V. (30 de Mayo de 2022). *Repositorio UTA*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/items/043cae0c-127c-4f32-994c-e3dce211a6b1>
- Library, O. T. (2024). *Editorial Grupo AEA*. Obtenido de <https://www.editorialgrupo-aea.com/index.php/EditorialGrupoAEA/catalog/book/115>
- López, C. (13 de Marzo de 2021). *Gestiopolis* . Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/proceso.administrativo/>
- Mallqui, R. E. (2017). *Repositorio UNIFSC*. Obtenido de <https://repositorio.unifsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/627/TFCE-01-24.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Maraboto, J. M. (10 de Febrero de 2021). *EGADE IDEAS*. Obtenido de <https://egade.tec.mx/es/egade-ideas/opinion/liderazgo-transformacional>
- Mexico, U. N. (22 de Enero de 2024). *UNAM*. Obtenido de <https://alianza.bunam.unam.mx/cch/caracteristicas-generales-de-la->

administracion/#:~:text=La%20caracter%20C3%ADstica%20m%20C3%A1s%20desarrollada%20por,entre%20s%20C3%AD%20para%20encontrar%20soluciones

Miñan, M. (2024). *DEFINICIONWIKI*. Obtenido de <https://definicionwiki.com/definicion-de-investigacion-descriptiva-sus-caracteristicas-significado-ejemplos-autores/>

Molero Jurado , M. D., Herrera, I., Pérez, M. D., & Gázquez Linares, J. J. (2020). *Sciencedirect*.

Obtenido de

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656720301475?via%3Dihub>

Molina, E. (25 de Noviembre de 2021). *Gestiopolis*. Obtenido de

https://www.gestiopolis.com/importancia-del-proceso-administrativo/#google_vignette

Montoya, P. (7 de Abril de 2021). *Gestiopolis*. Obtenido de

<https://www.gestiopolis.com/caracteristicas-de-la-administracion-cuales-son-y-que-significan/>

Muñoz, L., & García, M. (2020). *Editorial Academica* . Obtenido de

<http://ww1.editorialacademica.com/>

Nina, B. H. (2020). *IDEMA* . Obtenido de <https://books.instituto->

[idema.org/sites/default/files/2020_04_25_20_34_31_braam7500outlook.com_el_liderazgo_XD.pdf](https://books.instituto-idema.org/sites/default/files/2020_04_25_20_34_31_braam7500outlook.com_el_liderazgo_XD.pdf)

Obando, G. R. (2023). *Dspace UNACH* . Obtenido de

<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/12118/1/Rosero%20Obando%2C%20G.%20%282023%29%20La%20Gesti%C3%B3n%20Administrativa%20y%20el%20lider%20en%20C3%A9poca%20del%20COVID->

[19%20en%20la%20Empresa%20GR%20Tecnolog%C3%ADa..pdf](http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/12118/1/Rosero%20Obando%2C%20G.%20%282023%29%20La%20Gesti%C3%B3n%20Administrativa%20y%20el%20lider%20en%20C3%A9poca%20del%20COVID-19%20en%20la%20Empresa%20GR%20Tecnolog%C3%ADa..pdf)

Palacios, I. (Marzo de 2021). *Repositorio UTEQ*. Obtenido de

<https://repositorio.uteq.edu.ec/server/api/core/bitstreams/a6d6946a-48cc-4e29-849a-ac8bf15b382f/content>

Paredes, E. M. (16 de Enero de 2025). *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada*

YACHASUN. Obtenido de

<file:///C:/Users/USER/Downloads/ARTICULO+24+YACHASUN+2025-1.pdf>

Peru, U. T. (10 de Enero de 2023). *PostgradoUTP*. Obtenido de

<https://www.postgradoutp.edu.pe/blog/a/que-es-un-proceso-administrativo/>

Proaño Ponce, W., & Ponce Arteaga, G. (5 de Enero de 2024). *UNESUM*. Obtenido de

<https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/774>

Quiroa. (8 de Mayo de 2024). Obtenido de Economipedia:

<https://economipedia.com/definiciones/objetivos-de-la-administracion.html?utm.com>

Quiroa. (3 de Abril de 2025). *Economipedia*. Obtenido de

<https://economipedia.com/definiciones/administracion.html>

Repositorio UTA. (2022). Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/home>

Rivadeneira, J. (31 de Octubre de 2022). *JESSR*. Obtenido de

<https://economicsocialresearch.com/index.php/home/article/view/24>

Riveroll, J. (9 de Septiembre de 2021). *SAME*. Obtenido de

[https://www.gruposame.mx/blog/conceptos-basicos-de-](https://www.gruposame.mx/blog/conceptos-basicos-de-administracion#:~:text=PROCESO%20ADMINISTRATIVO:%20Es%20una%20metodo)

[administracion#:~:text=PROCESO%20ADMINISTRATIVO:%20Es%20una%20metodo log%C3%ADa,%20organizaci%C3%B3n%20direcci%C3%B3n%20y%20control](https://www.gruposame.mx/blog/conceptos-basicos-de-administracion#:~:text=PROCESO%20ADMINISTRATIVO:%20Es%20una%20metodo%20log%C3%ADa,%20organizaci%C3%B3n%20direcci%C3%B3n%20y%20control)

- Rodríguez, A. (22 de Enero de 2022). *Dominio de las Ciencias* . Obtenido de <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2621/html>
- Romero, I. (19 de Marzo de 2024). *ASEM Emprendedores de Mexico*. Obtenido de https://asem.mx/blog_asem/liderazgo-centrado-en-el-trabajo-en-equipo-en-el-2024-clave-para-el-exito-empresarial/
- Rondón, J. (2022). *Revista Científica UNESR*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=50065230004>
- Sarmiento, M. F. (14 de Octubre de 2022). *Universidad Tecnológica Indoamerica* . Obtenido de <file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-LiderOJefeCaracteristicasYEfectosEnElDesarrolloDeL-9018790.pdf>
- School, I. B. (2024). *ADEN*. Obtenido de <https://www.aden.org/business-magazine/que-es-el-liderazgo/>
- SEPS. (2025). *Superintendencia de Economía Popular y Solidaria*. Obtenido de <https://www.seps.gob.ec/>
- Soledispa Rodriguez, X. E., Pionce Choez, J. M., & Sierra Gonzáles, M. C. (10 de Febrero de 2022). *Dialnet-LaGestionAdministrativaFactorClave*. Obtenido de <file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-LaGestionAdministrativaFactorClaveParaLaProductivi-8383391.pdf>
- Soriano, B. (Junio de 2020). *Universidad Autonoma del Estado de Hidalgo*. Obtenido de <https://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/bitstream/handle/123456789/20045/procesoadministrativo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Striseo Martínez, S. J. (22 de Agosto de 2024). *Articulo Sapiens International Multidisciplinary Journal* . Obtenido de <file:///C:/Users/USER/Downloads/Art+SIMJ+024-0010.pdf>

- Tapias, M. M. (2022). *Universidad Militar Nueva Granada* . Obtenido de <https://repository.umng.edu.co/server/api/core/bitstreams/54ef4518-9df0-4e44-86e0-76d65a19eca7/content>
- ULAC. (25 de Julio de 2020). *Ulatina*. Obtenido de <https://www.ulatina.ac.cr/articulos/importancia-de-la-gestion-administrativa-en-una-empresa>
- Universidad, C. (2023). *CEA Universidad*. Obtenido de <https://ceauniversidad.com/wp-content/uploads/2023/04/5315.pdf>
- UTP. (30 de Junio de 2023). *Universidad Técnica de Perú*. Obtenido de <https://www.utp.edu.pe/blog/negocios/importancia-de-la-administracion>
- Valdés, M. (15 de Agosto de 2022). *Retos de la dirección* . Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552022000200148
- Valencia, U. I. (19 de Abril de 2021). *VIU*. Obtenido de <https://www.universidadviu.com/co/actualidad/nuestros-expertos/tipos-de-administracion-y-sus-conceptos-clave>
- Vasquez Ponce, G. O., PARRALES PILOZO, D. H., & MORALES CHÁVEZ, V. E. (2021). Proceso administrativo: factor determinante en el desarrollo organizacional de las mipymes. *Revista Publicando*. Obtenido de <file:///C:/Users/PC/Downloads/jaroch,+24-Proceso+administrativo-+factor+determinante+en+el++desarrollo+organizacional+de+las+mipymes.pdf>
- Yopan Fajardo, J. L., Palmero Gómez , N., & Santos Mejía, J. R. (21 de Febrero de 2021). *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/html/?utm.com>

Zaitseva, P. y. (23 de Marzo de 2021). *Economic Innovations*. Obtenido de <https://eijournal.com/index.php/journal/article/view/1035>

15. ANEXOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL LIDERAZGO Y LA GESTION ADMINISTRATIVA EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO INTEGRACIÓN SOLIDARIA LTDA.

Buenos días, la presente encuesta tiene por objetivo conocer su opinión respecto al liderazgo y gestión administrativa, por lo cual agradezco que responda a las preguntas formuladas con mucha sinceridad, gracias.

I. DATOS DEL ENCUESTADO

¿cuál es su edad?

- ¿Cuál es tu género?

a) Femenino

b) Masculino

- Cuántos años lleva trabajando en esta entidad

c) 0 – 2

d) 2 – 4

e) 4 – 6

f) 6 – mas

II. INSTRUCCIONES: Marque con un aspa “X”, según corresponda de acuerdo a la escala de calificación.

1=Nunca

2=Casi Nunca

3=A veces 4=Casi siempre

5=Siempre

LIDERAZGO					
I. Liderazgo transformacional (Marcar con una “X” en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
1. El líder de la institución le escucha su opinión y da la solución.					
2. El líder de la institución genera respeto con sus colaboradores.					
3. El líder de la institución tiene la capacidad de transmitir confianza a sus colaboradores.					
4. El gerente de la institución le motiva para que de buenos resultados en el trabajo.					
II. Liderazgo participativo (Marcar con una “X” en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
5. La máxima autoridad de la entidad armoniza con sus colaboradores para lograr el objetivo de la institución.					
6. El líder de la Institución genera alternativas de solución ante un problema.					
7. El líder de la institución evalúa el desempeño de sus colaboradores dentro de la institución.					
III. Habilidades gerenciales (Marcar con una “x” en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
8. Se les capacita a los trabajadores de la institución de acuerdo al cargo que desempeña					
9. Considera que todos los trabajadores de la entidad tienen la capacidad de brindar un buen servicio a la población.					
10. El gerente de la institución trabaja en equipo con sus colaboradores.					
GESTIÓN ADMINISTRATIVA					
III. Planificación (Marcar con una “x” en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
11. Crees que la institución, satisface las necesidades de la población de manera equitativa					
13. La entidad aplica el plan estratégico para lograr su objetivo.					
14. La institución, elabora y propone los planes integrales de educación y cultura.					
V. Organización (Marcar con una “x” en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
14. Ud. Estudio una especialización para que trabaje en esta área.					
15. Los puestos de trabajo se realizan de acuerdo con sus funciones establecidos por la institución					
16. El sistema de envío de información se da según la estructura jerárquica de la institución.					
VI Dirección (Marcar con una “x” en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
17. Ud. Realiza su trabajo con voluntad.					
18. Las autoridades de la entidad promueven el trabajo en equipo					
Calificación					

VII Control (Marcar con una “x” en el recuadro apropiado)	1	2	3	4	5
19. Cada trabajador realiza su función de acuerdo a su profesión.					
20. Se hace el control de los recursos de la municipalidad de manera periódica.					