



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

PROCESO DE TITULACIÓN

ABRIL 2022 - SEPTIEMBRE 2022

EXAMEN DE GRADO O DE FIN DE CARRERA DE CARÁCTER COMPLEXIVO

PRUEBA PRÁCTICA

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERA COMERCIAL

TEMA:

LIDERAZGO DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTE URBANOS

“FLUMINENSE” EN LA CIUDAD DE BABAHOYO PERIODO 2021

EGRESADO:

NINFA ELIZABETH SISA SIZA

TUTOR:

ING. JORGE JOFFRE MIRANDA MEJIA

AÑO 2022

INTRODUCCIÓN

La Cooperativa de Transporte Urbanos “Fluminense” es una empresa privada que se dedica a brindar un servicio de transporte de pasajeros en el perímetro Urbano de la ciudad de Babahoyo, que se encuentra ubicada en las calles Ricaurte y García Moreno, la Cooperativa fue creada el 27 de octubre de 1972 está conformado por cuarenta y tres socios y a su vez cuenta con 43 unidades que se encargan de realizar sus respectivos recorridos, los miembros de la directiva está conformado con cinco socios, son los que se encargan de realizar el proceso administrativo de la empresa.

La cooperativa de transporte, ha satisficido a los ciudadanos en las tareas cotidianas mediante el transporte inmediato y prolongado, pero debido al mal liderazgo y la mala dirección administrativa durante el periodo 2021, en la actualidad han surgido una serie de inconvenientes que han hecho que las tareas administrativas no se lleven de forma correcta.

El objetivo de este trabajo es analizar el proceso de liderazgo en la Cooperativa de Transporte Urbano “Fluminense” en el período 2021, teniendo en cuenta que el líder es fundamental para la empresa porque es la persona más capacitada en cuanto a la formación y el compromiso con sus funciones. Para conocer los problemas que se presenten en la empresa, lo cual nos permitió realizar una entrevista al personal administrativo, para obtener la información necesaria al momento de dar un correcto análisis.

El presente estudio denominado Liderazgo en la Cooperativa de Transporte Urbano Fluminense, se relaciona con la línea de investigación Gestión Financiera, administrativa,

tributaria, auditoría y control y la sublínea de investigación de empresas e instituciones públicas y privadas.

Para la realización de este estudio se ha utilizado el método descriptivo que ha permitido recopilar información de ciertos puntos relacionado con el liderazgo. Se utilizó como las entrevistas aplicadas al personal administrativo y la encuesta a los socios mediante una serie de preguntas, enfocadas al liderazgo en la Cooperativa de Transporte Urbanos “Fluminense, de la que se obtuvo la información sobre el método empleado para promover la satisfacción laboral.

Los resultados obtenidos demuestran que una de las causas es la inexistencia de un óptimo liderazgo en el entorno laboral, debido a que el gerente no cumple con la característica de un buen líder, lo que ocasiona al momento de coordinar con las respectivas actividades que se presentan en la cooperativa.

DESARROLLO

La Cooperativa de Transporte Urbanos “Fluminense” es una empresa privada cuyo propósito es la de brindar un buen servicio a la ciudadanía, con RUC N° 1290056167001, se encuentra ubicada en la ciudad de Babahoyo, en las calles Ricaurte y García Moreno. La empresa inició sus operaciones en el año de 1972, sirviendo a los habitantes de la ciudad de Babahoyo y sus alrededores, con el pasar de los años se incrementaron nuevas unidades y rutas, las mismas que están regularizadas por las leyes de tránsito del Ecuador lo cual garantiza un nivel óptimo de satisfacción de los usuarios.

El objetivo de la cooperativa de Transporte Urbanos “Fluminense”, es satisfacer las necesidades de movilización dentro y fuera de la ciudad, brindando un buen servicio a los usuarios, está representado por el gerente de la cooperativa, el señor Jorge Coronel Guerrero, que junto al consejo de administración se encargan de realizar los trámites pertinentes y normas que se establecen dentro del reglamento de trabajo, también la empresa tiene cuarenta y cinco socios, la misma cuenta con colaboradores en las áreas de trabajo, como secretaria, despachador, operadora satelital y otros colaboradores que trabajan en las unidades.

El liderazgo es un fenómeno que se desarrolla dentro de grupos al ser un hecho social, y que se observa como un conjunto de comportamientos que definen el rol desarrollado por una persona o entidad. Este fenómeno ocurre cuando la situación demanda que el individuo o la entidad influyeran, y pueda coordinar las actividades de un grupo hacia la consecución de un objetivo en común (Vidal, 2018).

La comunicación empresarial se define como el intercambio de información dentro y fuera de una empresa con un fin previamente planificado. Se utiliza para vertebrar los distintos procesos de comunicación de las empresas e instituciones (Chico, 2019).

La comunicación en una organización es fundamental, puesto que en sus labores diarias se requiere de comunicación ya sea entre compañeros o jefes, ayuda a la mejora de procesos y a optimizar recursos dando como resultados alta productividad, cuando la comunicación es deficiente puede empeorar los procesos o que los mismos se paralicen (VILLAMARIN, 2021).

Según (Aroha Machado, 2020) En una empresa, los recursos, actividades o funciones deben coordinarse y ser dirigidos de la forma más conveniente hacia la consecución sus objetivos, es decir, llevar una estructura organizativa.

Para que una organización lleve sus actividades coordinadas y contribuyan en el progreso de la empresa es recomendable considerar ciertas actitudes del líder entre ellas tenemos:

- Liderazgo personal
- Dirección
- Trabajo en equipo
- Delegación de autoridad
- Autócrata
- Participativo
- Liberal

El Liderazgo Personal es la capacidad que tiene el líder o un individuo en dirigir tanto el su desarrollo personal como el de la empresa, tomando buenas decisiones para alcanzar las metas propuestas dentro de la organización.

Dirección es la capacidad que tiene una persona para llevar a cabo la administración de una empresa correctamente, considerando las decisiones de la organización.

La cooperativa Fluminense cuenta con un gerente que es el encargado de coordinar las actividades y los proyectos de la empresa, convirtiéndose en el personal líder capaz de dirigir a la institución y alcanzar las metas establecidas.

Mediante esta importante capacidad el gerente cuenta con un grupo de trabajo o socios que son capaz de apoyar las decisiones que él tome y los que se encargan de llevar a cabo las tareas administrativas.

Para poder trabajar en equipo se requiere estar dispuesto a compartir metas comunes y tener la capacidad de anteponer el grupo de personas del equipo a los intereses personales (Illán, 2021).

Se refiere básicamente a la participación de todos los integrantes de la organización, para obtener mejores resultados y que la toma de decisiones en la empresa no sea aplazada por falta de la rapidez de las actividades.

Un líder debe ser autócrata, participativo, liberal porque mediante estas características podrá ser capaz de tomar las decisiones muchas veces hasta por encima de sus subordinados. Consiste en escoger autoridad para llevar a cabo la toma de decisiones, lo que significa que éste tiene una responsabilidad mayor dentro de la empresa.

Es una dimensión clásica del liderazgo que consiste en involucrar a los seguidores en la toma de decisiones (Torres, 2020).

En la cooperativa de Transporte fluminense desde períodos anteriores el líder en muchas ocasiones se encuentra ausente en la participación de establecer y organizar las actividades dentro de la empresa, ya sea por ausencia o por irresponsabilidad generando inconvenientes e inconformidad de los demás miembros de la empresa.

El liderazgo implica la capacidad de descubrir las necesidades reales de las personas. Evalúa las acciones en cuanto se adaptan a esas necesidades. Se preocupa del valor real de las acciones, es decir, del impacto de las acciones en otras personas, y no solo de su valor desde el punto de vista de la eficacia (Campo, 2016).

En las organizaciones existentes obstáculos que se generan ya sea en su momento o en ocasiones en períodos pasados, sea el tiempo en que se generen estas barreras impiden el desarrollo y crecimiento de la empresa.

- Barreras personales
- Falta de apoyo del grupo de referencia
- Énfasis en el estatus social
- Falta de motivación

Se refiere con el tipo de personalidad, su forma de expresión, y el estilo gerencial. Es importante que en las actividades a desarrollarse se incluya a todos los miembros de la organización. Consiste en las diferencias humanas que existen o que se crean en la organización, ya sea por profesionalismo, edad, jerarquía, cargo, etc., el cual genera un

distanciamiento en la institución. También la falta de motivación psicológica desfavorece en el direccionamiento de los proyectos en la institución.

Como en toda organización existen ciertas barreras que de una u otra manera influyen de forma negativa al desarrollo y dirección de la empresa, y por supuesto en la cooperativa de Transporte fluminense no pasa por desapercibido éstos inconvenientes, ya que el dirigente o líder de esta prestigiosa empresa muestra muy poca personalidad agradable frente a los demás empleados, mostrándose con poca generosidad, generando falta de apoyo por parte de sus compañeros o dirigidos.

Todo líder debe considerar ciertos puntos que le ayudarán a realizar sus funciones de forma correcta:

- Tienen el poder y dirigen.
- Tienen influencia positiva en los demás miembros de la organización.
- Mediante sus acciones adquieren el poder.
- Las fuentes del líder se obtienen mediante sus destrezas.
- Su posición se refleja mediante sus expectativas a futuro.
- Tiene el poder de la información.
- Compartir sus conocimientos con la finalidad de ayudar a los demás.
- Ser carismático con los demás, genera respeto y confianza.

El Gerente no motiva a sus dirigidos con el apoyo de información que éstos requieren en momentos de realizar ciertas actividades, por ejemplo en la cooperativa de Transporte Babahoyo se realizan capacitaciones a los demás socios el cuál muchas veces el personal refleja inconvenientes al momento de realizarlo.

Sin considerar éstos puntos tan importantes es imposible que el líder se desarrolle para un futuro y mucho menos va a generar confianza y credibilidad, los mismos que también dependen de lo siguiente:

- Pasión y buen entusiasmo en cada planificación o proyecto que se vaya a realizar.
- Dar a conocer al equipo todos los beneficios que se obtendrán si se realiza las cosas adecuadamente.
- Mostrar la experiencia y capacidad de manera productiva.
- Capacidad para motivar y superarse a sí mismo.
- Comprensible ante cualquier situación del equipo de trabajo.

En la cooperativa de Transporte fluminense se evidencia el poco entusiasmo por parte del gerente o líder para planificar los proyectos, no existe comunicación adecuada para coordinar bien las actividades con los empleados trabajando cada quién por su propia cuenta. De este modo siempre carecen de beneficios correspondientes a la dirección de la empresa.

Para aumentar las posibilidades de lograr un cambio eficaz y que este se mantenga en el tiempo, todos los factores deben ser correctos, o al menos tantos como sea posible (Nik Kinley, 2019).

En toda organización el líder siempre debe buscar la manera de desarrollar 4 fases para relacionarse con su grupo de trabajo y lograr grandes metas:

- Autoridad
- Amistad
- Respeto

- Lealtad

Los grupos de trabajo necesitan de una guía, de alguien quien los direcciona, ya que sin esa persona se pueden ver perjudicados. Se va lograr esta etapa cuando el líder tiene esa facilidad de desarrollar y fomentar amistad y unión con el grupo de trabajo. Debe prevalecer el interés por cada miembro de trabajo, ayudarlo a progresar para generar más confianza entre todos.

El líder debe demostrar la capacidad para dirigir, coordinar y hacer cumplir los objetivos, mediante el estudio y análisis, con el de desenvolverse adecuadamente sin llegar a cometer errores. Del mismo modo demuestra lealtad cuando dado un momento de inconvenientes y crisis, se muestra responsable y saca la cara por su equipo de trabajo, todo con el propósito de llegar a cumplir sus objetivos.

Como consecuencia de los aspectos negativos que ha presentado el líder de la cooperativa de Transporte fluminense en el período 2021 causa en la actualidad distanciamiento en los demás empleados, falta de respeto hacia el líder debido a su poca participación e interacción con su grupo dirigido.

Existen diferentes causas del fracaso de liderazgo:

- Incapacidad para organizar detalles: el líder que no es organizado no tiene la capacidad para llevar a cabo funciones o delegarlas a los demás.
- La mala disposición para prestar servicios modestos: disposición para prestarse y colaborar ante cualquier circunstancia.
- Expectativas de gratificación por lo que saben y no por lo que hacen con aquello que saben: se enfocan en lo que saben y no en lo que deben realizar.

- Temor ante la competencia de su gente: desconfianza y temor en pensar que alguien de su equipo lo va a superar.
- Falta de imaginación: No sabe cómo afrontar dificultades o aportar ideas.
- Egoísmo: cuando todos los honores se los lleva el líder sin considerar el esfuerzo de los demás.
- Intemperancia: el líder pierde el criterio y sus expectativas en los objetivos propuestos.
- Deslealtad: genera fracasos por falta de respeto en las aportaciones del grupo.
- Acentuar la autoridad: en ocasiones atemoriza al grupo de trabajo.
- Insistir en el título: genera desmotivación al tratarlos de acuerdo a su nivel de instrucción.

En el interior de toda organización se presenta el fenómeno del liderazgo como parte de los elementos humanos clave para el funcionamiento organizacional. Tradicionalmente, se aborda el estudio del liderazgo desde la posición de autoridad de la persona que tiene la posibilidad de influir y dirigir a otras. Sin embargo, el liderazgo va más allá de la persona que lo ejerce, es un proceso relacional que se construye a la par de las interacciones de los distintos agentes del sistema organizacional, evidenciándose en la dinámica entre los colaboradores. El liderazgo se fundamenta en la confianza otorgada a quien toma las decisiones que determinan el rumbo de la organización (Salinas, 2022).

Metodología aplicada

Para la realización de este trabajo se ha utilizado el método descriptivo, la técnica de la encuesta y como instrumento un banco de preguntas, el cual se aplicó al personal administrativo de la cooperativa de Transporte Urbanos Fluminense.

Mediante la encuesta aplicada al personal administrativo de la cooperativa de Transporte Urbanos Fluminense, con respecto al liderazgo llevado en el período 2021 se obtiene que:

En la cooperativa de transporte urbano Fluminense en la ciudad de Babahoyo existe dificultades en cuanto a la toma de decisiones porque los responsables de las distintas áreas de la empresa ya que en el periódico pasado no se dio una comunicación adecuada con sus empleados para tener la información necesaria sobre lo que se está realizando para la toma de decisiones acertada.

Otro problema que se encontró en la empresa de transporte urbano Fluminense la desmotivación de los trabajadores de la cooperativa ha provocado incumplimientos en las actividades, conflictos laborales, poco rendimiento en los procesos. Y además se forma un clima laboral tenso en las instalaciones.

Otro punto es las malas relaciones interpersonales también se hacen presente en la cooperativa de transporte urbano fluminense en la ciudad de Babahoyo, porque en ciertos casos algunos empleados o socios carecieron de empatía para socializar con los otros miembros de la cooperativa o a su vez al momento de comunicar diversas situaciones, circunstancias o algo de interés múltiple no se lo haga de la forma correcta.

La Falta de control y planificación de las actividades en la cooperativa de transporte urbano fluminense en la ciudad de Babahoyo ha provocado desacuerdo entre el gerente y

los socios. No llevan un control adecuado para registrar las multas. Una correcta planificación y control.

Otros de los problemas en la cooperativa que se presentó fue que existen diversos inconvenientes para poder comunicarse o intercambiar ideas a pesar que la empresa es pequeña hay poca comunicación entre el personal gerencial y administrativo de manera que el flujo de comunicación es limitado por eso se presenta conflicto en el entorno laboral.

A continuación, se detallará los datos más relevantes de la entrevista; la cual se la realizo a los 3 empleados que se encuentra en el departamento administrativo de la cooperativa de transporte fluminense.

Tabla 1

Resultado de la entrevista aplicada al personal administrativo.

Orden	Preguntas	Datos relevantes encontrados
1	¿Cuáles son los valores que muestra el gerente como líder?	Puntualidad
2	¿Cuáles son las funciones de liderazgo que aplica el gerente?	Solo cumple el Rol como jefe
3	¿Considera a su responsable directo un buen líder?	No porque solo se manifiesta para dar ordenes
4	¿El gerente acepta sugerencia de sus colaboradores?	En pocas ocasiones
5	¿El gerente de la cooperativa colabora para el cumplimiento de los objetivos?	Exige con el cumplimiento de los objetivos. Pero no trabajamos en equipo para cumplirlos
6	¿En el entorno laboral es motivada / o por el gerente?	No, la única motivación es el sueldo.

Fuente: Entrevista aplicada al Personal Administrativo

Elaborado por: Ninfa Sisa Siza

Análisis de la Entrevista

Al aplicar el instrumento de recolección de información, Se pudo analizar mediante la entrevista realizada al personal administrativo de la cooperativa de transporte fluminense que no existe un liderazgo adecuado en el entorno laboral, debido que el gerente no cumplió con las característica de un líder en el período 2021 y por eso en la actualidad existe un mal liderazgo, manifiestan que no posee las cualidades de jefe y por ende esto trae como consecuencia falta de motivación y comunicación en la empresa.

Encuesta

A continuación, se detallará los datos más relevantes de la encuesta; la cual se la realizo a los 43 socios de la cooperativa de transporte fluminense.

Tabla 2

Apoya al equipo

Opciones	Frecuencias	%
Totalmente de acuerdo	7	16%
Parcialmente de acuerdo	4	9%
De acuerdo	7	16%
Parcialmente en desacuerdo	9	21%
Totalmente en desacuerdo	16	37%
Total	43	

Fuente: Encuesta a los Socios.

Elaborado por: Ninfa Sisa Siza.

Análisis

Observando los resultados de la tabla 2. se pudo observar que el 37% de los socios se encuentran totalmente en desacuerdo con el escaso apoyo que le brinda el gerente de la cooperativa de transporte fluminense a los empleados y por ende consideran que influye de manera directa en su labor, mientras que el 21% manifiestan estar parcialmente en desacuerdo con este tema, además, el 16% se encuentra de acuerdo con que el gerente apoye al equipo y el 9% restante indican estar parcialmente de acuerdo con el apoyo al equipo por parte del gerente.

Tabla 3

Empatía en el entorno laboral

Opciones	Frecuencias	%
Totalmente de acuerdo	3	7%
Parcialmente de acuerdo	6	14%
De acuerdo	12	28%
Parcialmente en desacuerdo	11	26%
Totalmente en desacuerdo	11	26%
Total	43	

Fuente: Encuesta a los Socios.

Elaborado por: Ninfa Sisa Siza

Análisis

Mediante la tabla 3 se pudo analizar que, el 28% de los socios de la cooperativa fluminense se encuentran de acuerdo con las actitudes del gerente, mientras que el 26% de los demás socios manifiestan estar parcialmente en desacuerdo, y el otro 26% indican estar totalmente en desacuerdo con la manera poco empática de ser del gerente de la cooperativa, además el 14% de los socios se encuentran parcialmente de acuerdo con el gerente y finalmente el 7% restante consideran estar totalmente de acuerdo con la forma empatía del gerente.

Tabla 4

Destreza del jefe

Opciones	Frecuencias	%
Totalmente de acuerdo	7	16%
Parcialmente de acuerdo	7	16%
De acuerdo	5	12%
Parcialmente en desacuerdo	13	30%
Totalmente en desacuerdo	11	26%
Total	43	

Fuente: Encuesta a los Socios.

Elaborado por: Ninfa Sisa Siza

Análisis

Se observó en la tabla 4 que el 30% de los socios de la cooperativa de transporte fluminense están parcialmente en desacuerdo con las aptitudes del gerente en vista que no cumple con las actividades de un buen líder, además el 26% de los encuestados manifiestan estar totalmente en desacuerdo con las destrezas del jefe, el otro 16% están parcialmente y totalmente de acuerdo con las aptitudes que demuestra y finalmente el 12% considera estar de acuerdo acerca de la capacidad del jefe y por ello se considera que no se encuentra capacitado para ser líder en la empresa.

CONCLUSIONES

Mediante la aplicación de la encuesta aplicada al personal de la cooperativa de Transporte Fluminense de la ciudad de Babahoyo se concluye que la institución no ha dispuesto en el período 2021 de un verdadero líder capaz de llevar a cabo la administración de la empresa, ya que se estima que un 37% de los encuestados manifestaron que nunca ha existido apoyo por parte del líder.

Se determinó que dichas barreras que presenta la cooperativa tales actitudes personales, falta de apoyo entre sí, falta de motivación ha generado malas relaciones interpersonales ocasionando falta de respeto entre sí, deslealtad, actitudes negativas que no ayudará al desarrollo y avances de los proyectos en la empresa.

El líder en la cooperativa Fluminense debe considerar importantes aspectos que le ayudará a realizar sus funciones de forma correcta como por ejemplo: influenciar de forma positiva en los demás miembros de la organización, compartir sus conocimientos para así poder ayudar a los demás, generar respeto y confianza, tener capacidad para resolver problemas. Todos aquellos puntos importantes ayudarán al buen desempeño tanto individual como institucional.

BIBLIOGRAFÍA

Aroha Machado, O. R. (2020). *Organización empresarial y de recursos humanos. UF0517.*

Obtenido de

<https://books.google.com.ec/books?id=CzzQDwAAQBAJ&pg=PA1&dq=organizaci%C3%B3n++empresarial+2020&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjK6LnJzpL5AhUJtoQIHbR6DzEQ6AF6BAgGEAI#v=onepage&q=organizaci%C3%B3n%20%20empresarial%202020&f=false>

Campo, J. L. (2016). *AUTORIDAD, MOTIVACIÓN Y LIDERAZGO.* Obtenido de

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/65513811/Autoridad_Motivacion_y_Liderazgo_2_columnas-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1660173177&Signature=CdqElXT1us6nDwiYPHWKYFtGt0oPNPvwXyMsPjZ7mTleEpgGO3LQz8rRtUMlhdfFl6TAoblqP~hYgEBKJcr70L47uxAR5VYXvaOvnFUkfQIKqLu

Chico, C. d. (2019). *Marketing interno y comunicación en la empresa.* Obtenido de

<https://books.google.com.ec/books?id=eXfIDwAAQBAJ&pg=PA10&dq=interacci%C3%B3n+y+comunicacion+en+una+empresa+2019&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjK6LnJzpL5AhUJtoQIHbR6DzEQ6AF6BAgFEAI#v=onepage&q=interacci%C3%B3n%20y%20comunicacion%20en%20una%20empresa%202019&f=false>

Illán, J. F. (2021). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo.* Obtenido de

<https://books.google.com.ec/books?id=jRNUEAAAQBAJ&pg=PA40&dq=trabajo+en+equipo++2021&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjU6vDf3ZL5AhXYt4QIHbR6D>

ZsQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=trabajo%20en%20%20equipo%20%202021&f=false

Nik Kinley, S. B.-H. (2019). *Cambiando el comportamiento de los empleados: Una guía práctica para directivos*. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=j9nrDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=motivaci%C3%B3n+en+las+organizaciones+++2019&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwisgdHujJP5AhVNtoQIHQVkdFIQ6AF6BAgIEAI#v=onepage&q=motivaci%C3%B3n%20en%20las%20organizaciones%20%20202019&f=false>

Salinas, M. H. (2022). *Revista Venezolana de Gerencia*. Obtenido de <file:///C:/Users/Personal/Downloads/37529-Texto%20del%20art%C3%ADculo-68696-2-10-20220111.pdf>

Torres, B. E. (2020). *Líderes y liderazgo*. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=cTEHEAAAQBAJ&pg=PT132&dq=lider+p+articipativo+2020&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjb9LbH55L5AhUXRTABHenVAusQ6AF6BAgKEAI#v=onepage&q=lider%20participativo%202020&f=false>

Vidal, J. C. (2018). *Liderazgo*. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=EG12DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=liderazgo+2018&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=liderazgo%202018&f=false

VILLAMARIN, G. K. (2021). *ESTRATEGIA PARA LA MEJORA DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA DE PRODUCCIÓN*

DE TUNGURAHUA. Obtenido de

<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2732/1/76922.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1: Entrevista aplicada al personal administrativo de la cooperativa de transporte urbanos “fluminense” en la ciudad de Babahoyo.

- 1 ¿Cuáles son los valores que muestra el gerente como líder?
- 2 ¿Cuáles son las funciones de liderazgo que aplica el gerente?
- 3 ¿Considera a su responsable directo un buen líder?
- 4 ¿El gerente acepta sugerencia de sus colaboradores?
- 5 ¿El gerente de la cooperativa colabora para el cumplimiento de los objetivos?
- 6 ¿En el entorno laboral es motivada / o por el gerente?

ANEXO 2: Carta de Autorización.



Babahoyo, 19 de julio del 2022

Magister

Eduardo Galcaas Guijarro

DECANO DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN FINANZAS E INFORMÁTICA

En su despacho.

Reciba un cordial saludo de quienes conformamos la **COOPERATIVA DE TRANSPORTE URBANOS "FLUMINENSE"** de la ciudad de los Ríos del cantón Babahoyo.

Por medio de la presente me dirijo a usted para comunicarle que se ha **AUTORIZADO** al estudiante **SISA SIZA NINFA ELIZABETH** de la carrera de comercio de la Facultad de Administración Finanzas e Informática de la Universidad Técnica de Babahoyo para que realice el estudio de caso con el tema: **LIDERAZGO DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTE URBANOS "FLUMINENSE" EN LA CIUDAD DE BABAHOYO PERIODO 2021** el cual es requisito indispensable para poder titularse.

Sin otro particular me suscribo de usted

Atentamente

Ing. Jorge Coronel Guerrero

120390161-4

transportefluminense@yahoo.com

052-731072



ANEXO 3: Certificado de análisis.



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

SISA SIZA NINFA ELIZABETH

1% Similitudes

2% Texto entre comillas
0% similitudes entre comillas

4% Idioma no reconocido

Nombre del documento: SISA SIZA NINFA ELIZABETH.pdf
Tamaño del documento original: 527,46 ko
Autor: []

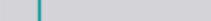
Depositante: undefined undefined
Fecha de depósito: 11/8/2022
Tipo de carga: url_submission
fecha de fin de análisis: 11/8/2022

Número de palabras: 3591
Número de caracteres: 24.586

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuente principal detectada

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 repositorio.pucesa.edu.ec https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2732/1/76922.pdf	1%		Palabras idénticas : 1% (52 palabras)