



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE CUMANÁ
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN
CURSO ESPECIAL DE GRADO**

EL PROCESO DE LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS ORGANIZACIONALES

Trabajo Especial de Grado presentado como requisito parcial para optar al título de Licenciatura en Administración.

Autores:

Br. María Gabriela Brito Brito

Br. Yulimar González Castellanos

Facilitador:

Prof. Martínez, Luis Ramón.

Cumaná, marzo de 2024

**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE CUMANÁ
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN
CURSO ESPECIAL DE GRADO**

**EL PROCESO DE LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN
EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS
ORGANIZACIONALES**

Autores:

Br. María Gabriela Brito Brito C.I: 24.873.145

Br. Yulimar González Castellanos C.I: 22.921.836

Asesor:

Prof. Martínez, Luis Ramón.

ACTA DE APROBACIÓN DEL JURADO

Trabajo de Grado aprobado en nombre de la Universidad de Oriente, por el
siguiente jurado calificador



Profesor:
Luis Ramón Martínez

ÍNDICE

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTOS	vi
RESUMEN	viii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	4
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	4
1.1. Planteamiento del Problema -----	5
1.2. Objetivos de la Investigación -----	14
1.2.1. Objetivo General -----	15
1.2.2. Objetivo Específico -----	15
1.3. Justificación -----	15
CAPÍTULO II	17
MARCO TEÓRICO	17
2.1. Antecedentes de la Investigación -----	17
2.2.- Bases Teóricas-----	21
2.2.1. Etimología de Liderazgo -----	21
2.2.2. Definición de Liderazgo -----	21
2.2.3 Proceso de Liderazgo -----	24
2.2.4. Proceso de Liderazgo en las Organizaciones-----	33
2.2.5. Tipos de Liderazgo -----	35
2.2.6. Importancia de Liderazgo en las Organizaciones -----	38
• Influir en el comportamiento de los empleados -----	38
• Satisfacer las necesidades de los empleados -----	38
• Introducir cambios necesarios -----	38
• Resolver conflictos -----	39
• Formar y fomentar el desarrollo de los empleados -----	39
• Generar una visión hacia el futuro -----	39

• Orientar y motivar a los empleados -----	39
• Construir moral -----	40
2.2.7. El liderazgo como un factor determinante de la productividad organizacional-----	40
2.2.8 Bases Legales-----	41
2.2.9. Definición de Términos Básicos -----	45
CAPÍTULO III	56
MARCO METODOLÓGICO	56
3.1. Tipo y Diseño de Investigación -----	56
3.2. Nivel de Investigación -----	58
3.3. Fuentes de Información-----	59
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información-----	60
3.5. Técnicas de Clasificación y Análisis de la Información -----	61
CAPÍTULO IV	63
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	63
4.1. Análisis e Interpretación de la Información -----	63
4.1.1. Elementos determinantes del liderazgo organizacional -----	63
4.1.2. Factores Externos e Internos Determinantes del Liderazgo Organizacional -----	64
4.1.3 Que influencia Tiene el Liderazgo en el Logro de los Objetivos Organizacionales -----	68
4.1.4. Estrategias de Liderazgo para el Eficiente Logro de los Objetivos Organizacionales -----	71
CONCLUSIONES	76
RECOMENDACIONES	78
BIBLIOGRAFÍA	79
HOJA DE METADATOS	82

DEDICATORIA

Gracias le doy **a Dios** por no faltar en los momentos más difíciles de mi vida, por permitirme tener la determinación, constancia y dedicación para así proponerme un objetivo fundamental para mi desarrollo profesional.

De igual forma, mi más sincero agradecimiento a **mi familia, madre y hermanos**, que han sido mis pilares fundamentales, quienes a pesar de las adversidades que surgieron a lo largo de este trayecto, estuvieron apoyándome y motivándome en todo momento para logra este gran objetivo.

Agradecida con todas las **amistades** que me brindaron su apoyo y cariño en las diferentes etapas, vividas en esta gran casa de estudios, en especial a nuestro tutor, el profesor **Luis Martínez**, por su paciencia y arte de enseñar. El compañerismo, la determinación, la unión, la constancia y el amor son la mezcla perfecta para lograr cualquier objetivo.

Gracias.

María Gabriela Brito.

DEDICATORIA

Este logro se lo dedico primeramente a Dios por darme fuerzas y voluntad para no desistir en este sueño.

También a mi padre, Cesar González, ya que de alguna u otra manera me apoyó siempre para poder llegar hasta el final lo amo.

A mi hijo, Fabricio Febres, por ser la personita más especial y más hermoso que tengo en esta vida, mi regalo del cielo. Dios te bendiga hijo.

A mis abuelos, Narciso y Cruz, por no dejar que me rindiera y darme eso apoyo incondicional para seguir adelante y haber logrado este propósito, gracias por estar hay conmigo y tenerme paciencia. Se los agradezco muchísimo, los amo.

Por último, pero no menos importante, gracias a la Universidad de Oriente, por permitirme ser parte de tan grande institución, por la formación académica que recibí a lo largo de cada semestre y los conocimientos que obtuve durante la carrera.

Yulimar González.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, agradecida a **Dios** por darme la salud y la dicha de ser lo que soy hoy en día y también a **mi familia** que siempre me han brindado su apoyo incondicional para poder cumplir con todos mis objetivos personales y académicos. Ellos son los que con su cariño me impulsan siempre a perseguir mis metas y nunca abandonarlas.

Agradecida enormemente con **los profesores** por su dedicación y paciencia, sin sus palabras y correcciones precisas no hubiese podido lograr llegar a esta instancia tan anhelada. Son muchos los docentes que han sido parte de mi camino universitario y a todos ellos les quiero agradecer por transmitirme los conocimientos necesarios para hoy estar aquí. Sin ustedes, los conceptos serían solo palabras, y las palabras ya sabemos que le las lleva el viento.

Agradecida a todos los compañeros, los cuales muchos de ellos se han convertido en amigos, cómplices y hermanos. Gracias por las horas compartidas, los trabajos realizados en conjunto y las historias vividas.

Por último, agradecida a la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre, que me ha exigido tanto, pero al mismo tiempo, me ha permitido obtener mi ansiado título. Agradezco y felicito a cada directivo por su trabajo y por su gestión, sin lo cual no estarían las bases ni las condiciones para aprender conocimientos.

María Gabriela Brito.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco primeramente **a Dios**, creador del cielo y de la tierra por darme la oportunidad y el privilegio de culminar y alcanzar esta meta y sueño que tanto he anhelado de terminar mi carrera y de estar donde estoy, cumpliendo una más de tantas metas propuestas.

Agradecer a mi padre **Cesar González**, por creer siempre en mí y por impulsarme a estudiar y seguir adelante, porque a pesar de que no ha sido fácil, siempre me han alentado a continuar.

A mis abuelos **Narciso y Cruz** por su apoyo y confianza brindada en todo tiempo

A **Frank Campos** por no dejar que me rindiera y darme ese apoyo incondicional para seguir adelante y haber logrado este propósito.

A la **Universidad de Oriente**, por darme la oportunidad de estudiar en la casa más alta, y por las enseñanzas que me dejaron mis profesores.

A mi hijo **Fabricio** por ser el motor que me impulsa cada día a superarme con su hermosa sonrisa, inocencia y compañía, mi amado, mi regalo del cielo. A él dedico esta meta alcanzada.

A mi tutor Académico, el profesor **Luis Martínez**, por todo su apoyo, confianza, disposición, un ser humano extraordinario, Dios lo bendiga.

A mi persona, por no rendirme nunca y seguir adelante, por cada hora de estudio y dedicación, por mi constancia y perseverancia hacia este logro.

Yulimar González.



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN
CURSO ESPECIAL DE GRADO

EL PROCESO DE LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS ORGANIZACIONALES

**Autoras: Yulimar González Castellanos
María Gabriela Brito Brito
Tutor: Luis R. Martínez
Fecha: marzo 2024**

RESUMEN

El ser humano es un recurso fundamental dentro de la organización, siendo de principal interés conocer la influencia del liderazgo para el alcance de los objetivos organizacionales. El liderazgo tiene la capacidad de poder influir en las demás personas para el logro de los objetivos, y además, es una herramienta efectiva que permite modificar conductas, por lo cual, el líder cumple la función guía, escucha, observa y evalúa las estrategias para fortalecer las oportunidades de crecimiento de su equipo, por otro lado, un líder necesita de ciertas técnicas, entre las que destacan, resolver conflictos y empoderar a sus seguidores. La presente investigación tuvo como objetivo general: Analizar la relación del proceso de liderazgo y su influencia en el logro de los objetivos organizacionales, donde se empleó una investigación de tipo documental permitiendo recopilar datos de diversas fuentes de información, a través de internet en sus diferentes plataformas y páginas, como blogs, revistas electrónicas, bases de datos, entre otros; y consultas bibliográficas de libros, tesis, revistas en sus presentaciones electrónicas o físicas. Un líder debe de motivar, manejar, dominar y aprovechar de manera oportuna y eficaz todos los recursos que posee la empresa, puesto que de él depende promover y explotar el trabajo en equipo superando obstáculos y situaciones que se presenten para el logro de los objetivos organizacionales.

Palabras calves: Líder, Organización, Seguidores y Situaciones.

INTRODUCCIÓN

Las relaciones humanas poseen un grado de complejidad históricamente desarrollado, y aún más si se analizan desde la perspectiva organizacional, donde todas las subjetividades son unificadas o asociadas mediante acuerdos, reglas o normatividades, permitiendo un entrelazado de relaciones sociales, culturales, políticas y económicas.

Partiendo de la necesidad fundamental de abarcar un análisis tendente a explicar ciertas características de la perspectiva de liderazgo y aspectos organizacionales, como factor esencial inherente en todas las teorías organizacionales, ya que forma parte de su naturaleza.

La gran variedad de autores, suministra una revisión por varias tendencias, tanto de la psicología; que estudia la conducta del ser humano, como de la sociología; que abarca el comportamiento del mismo en la sociedad, y por ende, contribuyendo a explicar las variantes y los elementos fundantes de las formas de organización. Es allí, donde el examen crítico de las formas de liderazgo visibiliza no solo un espacio de oportunidades de mejoramiento social, sino que, a su vez, identifica las posibles causas de los diferentes modelos organizacionales, imprimiendo un factor holístico del tema.

Cuando se habla de liderazgo se hace referencia a aquella persona capaz de influenciar a un grupo de personas a su mando para llevar a cabo un objetivo. En lo que respecta al líder en el entorno organizacional, se puede mencionar, que esta figura busca llevar a la organización al logro de los objetivos utilizando diferentes recursos que le sirvan de apoyo junto a un grupo de personas a su cargo dentro y fuera de la entidad.

Por consiguiente, la figura de líder se ha mantenido presente desde siempre en cualquier entorno, ya sea natural, humano (empresarial), etc. El ser humano posee algo que lo identifica; como aquel capaz de poder llegar a demostrar, tener cierta autoridad o buen manejo, o dominio sobre algo o sobre un grupo de personas, teniendo la capacidad de atraerlos hacia él y satisfacer la necesidad de importancia ya sea a nivel personal, laboral y así lograr el propósito de sus objetivos.

En esta medida, aparece como característica común y necesaria en las diferentes tendencias del liderazgo, la necesidad de la organización como forma comunitaria, pero también como medio y fin, en la cual, los líderes puedan, mediante sus capacidades y sus diferentes vertientes, construir escenarios de horizontalidad e igualdad social, y estas organizaciones reflejarlas socialmente.

De lo anterior se desprende el objetivo general de esta investigación, el cual consiste en analizar la relación del proceso de liderazgo y su influencia en el logro de los objetivos organizacionales. Para llegar al cumplimiento de este objetivo, este informe está estructurado en cuatro (4) capítulos, los cuales están desglosados de la siguiente manera:

Capítulo I. Problema de investigación: conformado por el planteamiento del problema, los objetivos (generales y específicos) y la justificación.
Capítulo II. Marco teórico: el cual contiene los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, bases legales y la definición de términos básicos.

Capítulo III. Marco metodológico: estructurado por el nivel de la investigación; el tipo de investigación; técnicas e instrumentos de la recopilación de la información, técnicas de análisis e interpretación de la

información. Capítulo IV. Presentación y análisis de la información. Finalmente se presentan las conclusiones, las recomendaciones y las referencias bibliográficas.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

La investigación es un proceso social que busca dar respuestas a interrogantes planteados en el campo del saber y del hacer. Según Tamayo (1994), afirma que “la investigación es un proceso que, mediante la aplicación del método científico, procura obtener información relevante y fidedigna, para entender, verificar, corregir y aplicar el conocimiento” (p.37).

El problema se define como una circunstancia adversa que requiere de una solución para así obtener algún tipo de beneficio y llegar a una solución. Según Arias (2012), indica que “el problema es un asunto que requiere solución. Independientemente de su naturaleza, un problema es todo aquello que amerita ser resuelto. Si no hay necesidad de encontrar una solución, entonces no existe tal problema”. (p.37).

Según Rodríguez Peñuelas (2003), el problema de investigación, "es el inicio de toda indagación; es lo que origina el quehacer científico. Es, al mismo tiempo, su norte y su guía. No hay investigación científica sin problema de investigación" (p. 43).

Según Arias, 2012:

“Un problema de investigación es una pregunta o interrogante sobre algo que no se sabe o que se desconoce, y cuya solución es la respuesta o el nuevo conocimiento obtenido mediante el proceso investigativo”. En relación a la cita de Arias, son aquellas interrogantes que se deben de resolver para generar nuevos conocimientos del mismo”. (p. 39),

El presente capítulo contiene el planteamiento del problema de la investigación, los objetivos y la justificación de la investigación.

1.1. Planteamiento del Problema

Desde el principio de la historia humana, hasta donde es posible recordar, el ser humano ha tenido la necesidad básica de poder relacionarse con otros individuos. Estas relaciones han dado lugar a la creación de grupos, que por medio de la interacción en base a las carencias y objetivos de sus integrantes, se han visto motivados a cooperar entre sí, apoyándose en el trabajo en equipo. En este sentido, los grupos, según Muñoz (2012) expresa que “trabajan en común en pos de unos objetivos conocidos y aceptados por la mayoría de sus miembros” (p.1). El alcance de los objetivos planteados por el grupo, es lo que ha permitido a las personas beneficiarse, de formas que, de otro modo no habrían podido conseguirlo de manera individual.

Nelson Mandela, en uno de sus pensamientos visualiza al líder como “Un pastor. Se queda detrás del rebaño dejando que los animales más hábiles caminen adelante mientras todos los demás los siguen sin darse cuenta de que en realidad están siendo dirigidos desde la retaguardia”.

Autores como Yarce, (2016) y Villalobos, (1999). Recuerdan que, desde el inicio de la humanidad como resultado de la asociación de los individuos, siempre han surgido personas que se destacan sobre otros en la comunidad por su espíritu de liderazgo, representado en características como: servicio, capacidad de dirección y gestión de personas. Convirtiéndose en figuras representativas en la organización social, aplicando conceptos tan relevantes como la división de tareas, el trabajo en equipo, la capacidad de dirección, la exigencia, entre otros

De acuerdo con Soupios (2000) y Yarce (2016) históricamente es posible identificar antecedentes de civilizaciones donde el liderazgo fue fundamental para su evolución y consolidación. En sumeria (L y XLIX a.C.) los sacerdotes estaban a cargo de la distribución, registro y control de las actividades, esta responsabilidad implicaba la necesidad de tener cualidades como: una visión que dirija el comportamiento, normalmente atada al poder de la religión y a la necesidad de decirle al hombre lo que debe hacer.

En Egipto, las grandes construcciones realizadas, requirieron de un alto número de trabajadores a cargo de coordinadores (capataces) encargados de la supervisión de las obras, cualidades como la capacidad de motivar a través del miedo o de un objetivo común fueron necesarias para obtener los resultados conocidos. Mientras que en China, mediante el liderazgo y visión de emperadores se construyeron grandes infraestructuras como la gran muralla mediante una organización marcada por la figura predominante de un líder y su visión, como lo muestran los registros de la constitución de Chow, el manual sobre su gobierno y la ley de Dios (Villalobos, 1999).

En cuanto al proceso de liderazgo, según Chiavenato (2001), lo define como “la influencia interpersonal ejercida en determinada situación, para la consecución de uno o más objetivos específicos mediante el proceso de la comunicación humana. El liderazgo es un fenómeno social, un tipo de influencia, que ocurre exclusivamente en grupos sociales”. (p. 314).

En la actualidad lograr sobrevivir en el mundo laboral, lograr destacarse, lograr ser competitivo y mantenerse vivo en el mundo de los negocios en la actividad comercial se ha convertido en todo un desafío. La habilidad de liderazgo ya no solo le corresponde a los que dirigen la empresa, sino a todas las personas que conforman una organización, también se ha vuelto indispensable tener presente la destreza de adaptación a los cambios que se

presenten.

Así mismo lograr evolucionar al adaptarse a nuevas estrategias y conductas que permitan responder satisfactoriamente frente a las diferentes situaciones, y es aquí donde se presenta la verdadera importancia de crear, trabajar y ejercitar esta aptitud de liderar, la necesidad de implementar un líder en la organización es muy importante y lograr acercarse a la dirección de líderes como Arturo Calle, Julio Mario Giraldo Moreno o hasta la mujer creadora de Crepes and Waffles Beatriz Fernández que han logrado implementar esta habilidad para su beneficio y el de sus trabajadores con el fin de no solo generar modelos de fuerza laboral sino también en el ámbito social para fomentar un mejor ambiente laboral inspirado en los beneficios de los trabajadores; recalcando que las personas tienen una afinidad innata a seguir los líderes y porque tiene tanto valor el que un líder incentive a sus trabajadores, porque puede lograr que sean mejores y que den todo de si día tras día, con el fin de buscar mejores resultados a nivel económico, laboral y en el cumplimiento de metas y objetivos.

En este mismo orden de ideas, para Azkue (2023) una organización es “una institución social, es decir, una agrupación humana que requiere de ciertas normas y de un orden determinado para convivir de manera adecuada y concretar sus objetivos” (p.1), mientras que para Roldan (2020) es “una estructura ordenada donde coexisten e interactúan personas con diversos roles, responsabilidades o cargos que buscan alcanzar un objetivo particular” (p.1). Esta comunión, entre las personas que lo conforman aporta valor a través de las distintas labores que realizan en ella.

Para Hazy, Goldstein & Lichtenstein, (2007) un buen funcionamiento de liderazgo en las organizaciones, sugiere plantear modelos que permitan comprender la complejidad de las organizaciones y la relación entre los

agentes internos (líderes y seguidores) quienes son los que hacen parte de la ordenación. Desde esta perspectiva, el énfasis del liderazgo se centra más en la adaptación que en el control y la autoridad, esto significa que el líder desempeñe menos su rol y se dedique más a las relaciones; esto significa que él ya no ejerce una influencia lineal y directa, sino indirecta, interdependiente y multidireccional (p.5).

Hazy, Goldstein & Lichtenstein, 2007, en consecuencia, es tarea de todo líder hacer que se cumplan las metas de acuerdo a la forma en que se conduce para lograrlas, los líderes han mostrado muchos enfoques diferentes respecto a cómo cumplen con sus responsabilidades en relación con sus seguidores, donde los estilos varían de acuerdo a los deberes que debe desempeñar un líder. (, p. 3)

Por consiguiente, las organizaciones son elementos importantes a nivel social y económico, que permitieron responder a los cambios sociales generados en cada época de la humanidad, las cuales ofrecen servicios que buscan mejorar la calidad de vida de las personas. Como resultado de la evolución del concepto de liderazgo surgieron diferentes enfoques teóricos, conceptos y cualidades. A continuación, se relacionan las de mayor impacto de acuerdo con la bibliografía al respecto (Anzola, 2010; Robbins, Coulter, Madrigal, & Pineda, 2014; Rodríguez, 2007):

- 1. Teorías del “Gran Hombre:** resalta las capacidades innatas del ser humano para influir en los demás en la consecución de metas. De esta manera se dan los primeros avances para el abordaje teórico del liderazgo, centrándose en resaltar las cualidades de las grandes figuras de la historia como evidencia de la figura del líder todopoderoso capaz de sobreponerse a cualquier obstáculo (Villalobos, 1999)

2. **Teorías de los Rasgos:** teniendo como base la teoría del gran hombre, en 1920, emerge el **abordaje** sistémico en las organizaciones, donde se concibe a todo objeto (material o inmaterial) como un sistema o componente de un sistema (Aquiles, 2007), de tal manera que, personas con ciertos rasgos particulares afectan el comportamiento de otros, por lo tanto, inciden en los resultados de sistemas y por ende de organizaciones. Como resultado los rasgos y características de un líder como su inteligencia, intuición, persuasión, positivismo, dinamismo, se vuelven determinantes en la consecución de resultados. Además, en este planteamiento se empieza a identificar el impacto de las relaciones dinámicas del líder en la organización, comprendida como un sistema (Lloreda, 2005).
3. **Teoría del Comportamiento:** el liderazgo es visto de forma Holística incluyendo el impacto del líder en la organización, de tal manera que el entorno se convierte en parte fundamental para potenciar las capacidades del líder y su influencia sobre los seguidores (Roscar, 2005). En esa medida, el enfoque de esta teoría son los rasgos y comportamiento del líder como eje articulador del comportamiento que se quiere lograr en sus seguidores, de esta manera se identifican dos tipos de liderazgo; el autocrático donde existe una relación de dominación y poder sobre los subalternos y el democrático que supone un liderazgo positivo fortaleciendo el trabajo en equipo, la libertad y el respeto en los grupos de trabajo.
4. **Teoría de Situaciones o Contingencia:** para Soupios (2000) en este enfoque por primera vez el liderazgo se analiza desde tres variables fundamentales; líder, seguidores y situación. En consecuencia, se establecen relaciones como:
 - Líder y seguidor: donde se analiza la calidad de la relación del líder

con los subordinados con elementos como la confianza, aceptación, disposición, entre otros.

- Líder, estructuración de tareas y seguidores: se desarrolla por medio de procedimientos que permiten realizar un control y seguimiento a procesos con el fin de recibir retroalimentación constante.
- Líder y poder: se analiza desde la posición del líder y cómo influye positiva o negativamente en los demás para castigar, recompensar, promover, entre otros.

[https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=2581&context=administracion de empresas.](https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=2581&context=administracion_de_empresas)

5. **Teoría de las Metas:** para Evans y House (1971) esta teoría indica que los líderes son capaces de motivar a sus seguidores convenciéndoles de que mediante la realización de un considerable esfuerzo se pueden lograr resultados valiosos.
6. **Teoría de la Decisión Normativa:** para Vroom y Yetton (1973) propone diferentes procedimientos para tomar decisiones que pueden derivar en instrucciones efectivas según el contexto en el que se desarrollen. Algunos de estos procedimientos son "Decisiones Autocráticas del líder".
7. **Teoría de los Sustitutos de Liderazgo:** para Kerr y Jermier (1978) postulan que existen determinados factores contextuales que hacen que, en algunas situaciones, el liderazgo resulta innecesario.
8. **Teoría del intercambio Líder- Miembro:** para Grean y Uih (1980) esta teoría contextualiza el liderazgo como un proceso centrado en la interacción entre líderes y seguidores. El punto focal es la relación didáctica entre ellos.
9. **El liderazgo transaccional:** para Bass (1985) en esta teoría el líder inspira, involucra, construye confianza, lealtad y hace concesión a los

intereses personales mediante recompensas.

10. Teoría de los recursos cognitivos: para Fielder y Garcia (1987): esta teoría examina la posibilidad de que determinadas variables situacionales, como el estrés interpersonal y el apoyo del grupo en la complejidad de tareas influye en algunos recursos cognitivos que afectan el desempeño del grupo.

11. Liderazgo Transformacional o Teoría de las Relaciones: para Bryman (1996): Este modelo de liderazgo forma parte del siguiente (liderazgo neo carismático), y trata de transformar a los individuos influenciándolos a hacer y dar más de lo que se espera de ellos. Para ello, el líder debe tener una serie de conductas bien definidas: creencias y valores que deben adoptar sus seguidores, transmitirles confianza y motivarlos; El líder involucra a todos los participantes y permite que cada uno contribuya para alcanzar la visión, se basa en el liderazgo transformacional y de servicio.

<https://es.scribd.com/document/429896855/Linea-de-Tiempo-de-La-Evolucion-Del-Liderazgo>.

No obstante, para que una organización tenga éxito en su misión y visión, entra en escena aquella persona encargada de gestionar sus recursos, guiar, motivar al talento humano para el logro de los objetivos planteados. De acuerdo a esto, Adrián (2022) señala que: a la hora de estar en diferentes situaciones dentro del trabajo o corporaciones, se necesita siempre de un individuo que ayude a guiar el plan a trazar. Esto se conoce como el liderazgo que ejerce una persona, con habilidades gerenciales y su influencia ante otros. (p.1).

De acuerdo a lo antes mencionado el liderazgo se puede definir como la capacidad o habilidad que tiene una persona para ejercer influencia en los demás, esto con un propósito determinado. Por su parte, Rodríguez (2022)

expresa que “la definición de liderazgo representa la capacidad de alentar a las personas a lograr una meta” (p.1). El compromiso de encausar los esfuerzos de las personas orientados al logro de una meta compartida es lo que hace del liderazgo, entre otras muchas cosas, una acción representativa entre las dinámicas sociales de los seres humanos.

Pratt (2017), expresa que “toda empresa surge en la medida que su personal se siente comprometido y tenga sentido de pertenencia, que sienta que todo lo que se haga en ella es para el beneficio de todos” (p. 22), en tal sentido, la función de un líder empresarial es procurar mejorar la motivación, al establecer metas que den buenos resultados, estableciendo siempre que en toda transacción se generan consecuencias que se tienen que superar para alcanzar los objetivos propuestos, por lo que debe existir una buena comunicación con los empleados, que estos reconozcan cuál es su función, cuál es la meta de la empresa y cuál es su aporte para que esas metas se puedan cumplir.

Pues, hoy en día con el mercado tan competitivo lo último que necesita una organización es que sus trabajadores no rindan lo suficiente o tengan un bajo rendimiento laboral, de esa forma lograr evolucionar y adaptarse a nuevas estrategias y conductas que permitan responder satisfactoriamente frente a las diferentes situaciones, y es aquí donde se presenta la verdadera importancia de crear, trabajar y ejercitar esta aptitud de liderar, la necesidad de implementar un líder en la organización es imperativa por ende para estar a la altura requiere de la habilidad de liderazgo.

En consecuencia, es tarea de todo líder hacer que se cumplan las metas de acuerdo a las formas establecidas para lograrlas, donde los estilos varían dependiendo de los deberes que desempeñara un líder; existen tres estilos básicos: el líder autoritario (autocrático), el líder participativo y el líder liberal.

A continuación, se plantea cómo cumplen los líderes sus responsabilidades en relación con sus seguidores:

- **El líder autocrático:** asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, iniciando las acciones y dirigiendo, motiva y controla al subalterno; sin embargo, considera que solamente él es capaz.
- **El líder participativo:** utiliza la consulta, sin delegar su derecho a tomar decisiones finales y señalar directrices específicas a sus subalternos, pero consultando ideas y opiniones.
- **El líder liberal:** delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones, espera a que los subalternos asuman la responsabilidad por su propia motivación, los guía y controla.

Una vez planteados los aspectos del liderazgo desde tres variables fundamentales (líder, seguidores y situaciones), y su influencia en el logro de los objetivos organizacionales como tendencias actuales en los cambios de paradigmas, y para concretar la investigación, se hace necesario establecer las siguientes interrogantes:

En relación a la problemática expuesta, surgió la siguiente interrogante: ¿Cómo se relaciona el proceso de liderazgo y su influencia en el logro de los objetivos organizacionales?, en el cual surgieron las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son los elementos determinantes en el proceso de liderazgo?

¿Qué factores externos e internos son determinantes del liderazgo organizacional?

¿Qué influencia tiene el liderazgo en el logro de los objetivos organizacionales?

¿Cuáles sería las estrategias de liderazgo necesarias por el eficiente logro de los objetivos organizacionales?

1.2. Objetivos de la Investigación

Los objetivos hacen referencia a la intención que se persigue lograr en un proyecto por los cuales se realiza la investigación, es decir, permiten dejar en claro cuáles van a ser los alcances de la investigación. Según Arias (1998), los objetivos de investigación son metas que se traza el investigador en relación con los aspectos que desea indagar y conocer para dar respuesta a un problema planteado (p. 37).

Según Tamayo, 1994),

“El objetivo de la investigación es el enunciado claro y preciso de los propósitos por los cuales se lleva la investigación, de manera que el objetivo del investigador es llegar a tomar decisiones y a desarrollar una teoría que le permita garantizar y resolver en la misma forma problemas semejantes en el futuro” (p.141).

Estos objetivos se definen en dos: el objetivo general según Méndez (2001), es el propósito general que tiene el investigador (p. 52) de modo que los objetivos generales apuntan al tipo más general de conocimiento que se espera producir con la investigación y los objetivos específicos según Méndez (2001) indican que es lo que se pretende realizar en cada una de las etapas de la investigación y que al ser alcanzados en conjunto nos permite garantizar que el objetivo general ha sido logrado. (p. 52).

Es así como en esta investigación, surgió un objetivo general y varios específicos con el propósito de dar respuesta a las interrogantes planteadas,

los cuales se muestran a continuación.

1.2.1. Objetivo General

Analizar la relación del proceso de liderazgo y su influencia en el logro de los objetivos organizacionales.

1.2.2. Objetivo Específico

- Describir los elementos determinantes del liderazgo organizacional.
- Mencionar los factores externos e internos determinantes del liderazgo organizacional.
- Señalar que influencia tiene el liderazgo en el logro de los objetivos organizacionales.
- Diseñar estrategias de liderazgo necesarias por el eficiente logro de los objetivos organizacionales.

1.3. Justificación

A menudo se observa como las grandes compañías que tienen bastante éxito en el mercado laboral están ligadas a la persona que ejercen el liderazgo, los resultados que obtienen, los objetivos y metas que desarrolla. Es el trabajo de un líder el llevar a su organización a la victoria porque es lo que la define, es el que da dirección y encamina una empresa a su desarrollo constante.

Para realizar un trabajo de investigación, se debe conocer las razones, los motivos y la importancia para responder el ¿Por qué? y ¿Para qué? de la misma, en él se reflejará un conjunto de argumentos que van a describir la necesidad de ser ejecutado el tema. Incluyendo que será de gran ayuda no solo para el área administrativa de una organización, sino en general, para

todos los individuos que busquen alguna similitud relacionada con el liderazgo en las organizaciones inteligentes.

Arias (2016), sostiene que en la justificación de la investigación “deben señalarse las razones por las cuales se realiza la investigación y sus aportes desde el punto de vista teórico o práctico”. (p. 105).

El liderazgo es la capacidad de poder influir en las demás personas para el logro de los objetivos, y además, es una herramienta efectiva que permite modificar conductas, por lo cual, el líder cumple la función guía, escucha, observa y evalúa las estrategias para fortalecer las oportunidades de crecimiento de su equipo, por otro lado, un líder necesita de ciertas técnicas, entre las que destacan, resolver conflictos y empoderar a sus seguidores.

No toda organización cuenta con la persona que ejerza un adecuado liderazgo, por lo que se busca obtener mediante el estudio una buena capacidad de gestión y motivación, a través del desarrollo de habilidades y competencias del talento humano para potencializar la empresa, Cabe señalar que un personal desmotivado ocasiona serios problemas que inciden negativamente en la productividad del personal y su desarrollo organizacional.

La presente investigación, permite describir como el líder deberá poder resistir otros escenarios y adversidades que se le puedan presentar tanto a él, como a la organización, mediante el aprovechamiento de los recursos y valiéndose del mejor uso de personas talentosas e intelectuales, como un equipo de trabajo donde pueda contar con el apoyo de éstos, aprovechando las habilidades y competencias del mismo, así como de los equipos tecnológicos, materiales, monetarios, mostrando que es una pieza clave en el éxito para el logro de los objetivos organizacionales.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Esta fase de la investigación es donde se considera los siguientes elementos: definiciones, conceptos, postulados y teorías a desarrollar. Según Rivas (2022), menciona que “un marco teórico es una revisión y sustento de todas las investigaciones, antecedentes o resultados existentes sobre un tema en específico”.

2.1. Antecedentes de la Investigación

En todo trabajo de investigación es recomendable hacer una retrospectiva de los hechos que dieron origen al problema o indagar algo sobre sus antecedentes de estudios previamente realizados, para así identificar aún mejor su situación actual. Según Pérez (2015), menciona que “es una indagación bibliográfica en investigaciones anteriores, tanto en el ámbito nacional como en el internacional” (p. 64). A continuación, se presentan los antecedentes de la investigación.

Salazar, F. (2021) en su trabajo de investigación que lleva por título el liderazgo y su influencia en el desempeño laboral del personal de la unidad de logística en el hospital nacional Daniel Alcides Carrión, Callao - Perú. Esta investigación fue realizada para optar por el título de licenciado en administración y gestión de empresas. Tuvo como objetivo establecer la influencia de liderazgo en el desempeño laboral del personal de la unidad de logística en el hospital Daniel Alcides Carrión. La investigación es de diseño no experimental, de tipo básico, nivel descriptivo – correlacional – explicativo.

En su investigación concluyó que el liderazgo guarda relación con el

desempeño laboral al tener evidencia por medio de cuestionarios, donde los resultados determinaron que el personal de la unidad de logística en el hospital Daniel Alcides, consideran e identifican que un jefe que sea amigable y accesible, permite que la comunicación entre los trabajadores y el líder, tenga influencia en la fluidez con la que se llevan a cabo las actividades realizadas, teniendo como consecuencia un mejor desempeño laboral. De la misma manera nuestro trabajo de investigación buscar determinar el proceso de liderazgo y su influencia en el logro de los objetivos organizacionales, así conocer más sobre dicho proceso, quienes participan en él y cómo influye en el logro eficiente de las metas propuestas por la organización.

Antezana, A. (2020) su investigación realizada lleva por nombre diagnóstico del liderazgo en la gestión del consorcio educativo la inmaculada, Chiclayo - Perú, esto para optar por el título de Licenciado en Administración de Empresas. Su objetivo fue determinar el estilo de liderazgo existente en el director del Consorcio Educativo La Inmaculada. La investigación es de nivel descriptivo - no experimental.

La investigación desarrollada por Antezana determinó el tipo de liderazgo que ejerce el director de la organización objeto de estudio, previa aplicación de un instrumento llamado el cuestionario CELID-A, que consiste en brindar información sobre tres estilos de liderazgo: liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire. Este antecedente de investigación abordar la interrogante sobre el tipo de liderazgo que ejercer un líder en su grupo de colaboradores, de la misma manera en nuestra investigación se busca conocer más sobre el proceso de liderazgo, tomando en cuenta que la figura de un buen líder, influye positivamente en el logro de los objetivos organizacionales.

Otmara Navarro, (2018) en Ecuador, en su trabajo de grado para la

Universidad Metropolitana del Ecuador, desarrolló un trabajo de investigación titulado: El liderazgo, su contribución a la competitividad de la Mipymes (Micro, Pequeñas y Medianas Empresas). El presente estudio pretende vincular al liderazgo como base fundamental de la competitividad reconociendo que no pueden existir ambos de forma individual, es importante que las empresas reconozcan que el liderazgo es la base fundamental de la competitividad empresarial y que son los líderes gerenciales el motor gestor de la evolución y cumplimiento de las metas empresariales sobre la base de la confianza, la lealtad y el trabajo cotidiano de él y sus seguidores. Este trabajo es muy importante para el desarrollo de la investigación, porque nos ayudará a comprender el proceso de liderazgo y su influencia en el logro de los objetivos organizacional, ya que es vital para toda empresa que busca mantenerse a flote en un mercado tan competitivo.

Santaella, Y. (2012), en Venezuela, en su investigación que tiene por título estilo de liderazgo del personal directivo del Núcleo de Sucre, Carúpano, de la Universidad de Oriente, desde la perspectiva del modelo de Fiedler. Esto para optar al título de Magister Scientiarum. Tuvo como objetivo determinar el estilo de liderazgo del personal administrativo en la Universidad de Oriente del Núcleo de Sucre-Carúpano desde la perspectiva del modelo de Fiedler. La investigación fue descriptiva y de campo.

La investigación realizada por Santaella logró determinar el estilo de liderazgo presente en el objeto de estudio, determinando que los directivos poseen un liderazgo orientado a las tareas, mientras que no existe una relación de confianza entre el personal directo y los subordinados, a la vez que existe una posición, poder por parte de los directivos, sin embargo, no poseen autonomía ni toman decisiones. Todos estos resultados se logran por medio del uso del cuestionario ideado por Fiedler para determinar el estilo de

liderazgo y, a su vez, medir la situación que le da control al líder y determina su eficacia o ineficacia.

Así mismo la siguiente investigación busca conocer el impacto del liderazgo en el éxito organizacional, tomando en cuenta cual es el proceso, quienes intervienen en él y cómo influye dicho proceso en el logro de los objetivos organizacionales.

Dimas y Vitriago (2017) realizaron un trabajo titulado Estilos de liderazgo prevalecientes en los supervisores del área de almacén de una empresa del sector de refrescos y bebida no carbonatadas ubicada en Valencia, estado Carabobo país Venezuela. Este estudio tuvo como objetivo Analizar los estilos de liderazgo prevalecientes en los supervisores del área de almacén de una empresa del sector de refrescos y bebidas no carbonatadas ubicada en Valencia, Edo. Carabobo. Este trabajo estuvo orientado bajo el tipo descriptivo, con diseño de campo, conformado por una población de 141 trabajadores y cinco supervisores del área de almacén a quienes se les aplico una encuesta con el modelo de Likert.

De los resultados obtenidos, los autores evidenciaron que el liderazgo predominante entre los supervisores es el de Líder Autocrático, adicionalmente se indicó que si el supervisor implementara entre sus estrategias de trabajo manejar su liderazgo de acuerdo al estilo 9.9 administración en equipo, de Blacke y Mouton denotando el interés por las personas se pudiera lograr con efectividad el cumplimiento de metas y logro de objetivos ya que el 93% de los trabajadores aseguró que los supervisores no muestran interés por sus problemas personales, lo cual es otra de las causas de desmotivación de los mismos. Por ende, dicha investigación sirve de referencia para conocer los diferentes tipos de líderes y cuales son más eficientes en el proceso de liderazgo y cómo influyen positivamente en el

logro de los objetivos organizacionales.

2.2.- Bases Teóricas

Las bases teóricas son el compendio de las distintas informaciones en base a teorías y conceptos que abordan, explican y sustentan el tema de estudio.

2.2.1. Etimología de Liderazgo

La etimología es la rama de la lingüística que se ocupa del estudio del origen de las palabras, así como de sus cambios a lo largo de la historia de la lengua. El liderazgo es el arte de motivar, comandar y conducir a personas. Viene de la raíz inglesa *leader* que significa 'líder' y se compone con el sufijo "-azgo", que indica condición o estado, o sea, liderazgo es la cualidad de una persona para estar en la situación de líder. (Significados, 2023).

2.2.2. Definición de Liderazgo

Habilidad que tiene una persona para lograr que sus seguidores se comprometan con el logro de unos objetivos comunes.

Según, Chiavenato, Idalberto (1993), "Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos".

Es la persona a la que un grupo sigue reconociéndola como jefe u orientadora.

En relación al liderazgo, Koontz y Weihrich (citado por Robles, 2020) lo

definen como “influencia sobre el personal a su mando, es decir, el arte o proceso de influir en las personas de modo que se esfuercen de manera voluntaria y entusiasta hasta el logro de las metas del grupo” (p. 30)

La responsabilidad que recae en el líder es el de estimular, motivar y ayudar en todo el proceso de trabajo de tal forma que el trabajador manifieste sus capacidades profesionales para lograr que se obtengan las metas y objetivos de la organización.

A este respecto, George y Jones (citado por Robles, 2020) mencionan que “el Liderazgo es el proceso por el cual una persona ejerce influencia sobre los demás, inspira, motiva y dirige sus actividades para ayudarlos a alcanzar objetivos que traza la organización” p. 30.

Stephen y Judge (2009), citado por vallecillo, pavón, castro (2020), “Los líderes establecen la dirección mediante el desarrollo de una visión del futuro; después alinean a las personas al comunicarles esta visión e inspirarlas para que superen los obstáculos” ((p, 16).

Es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que preceda, inspirando al resto de los que participan y alcanzar una meta común. Por esta razón, se dice que el liderazgo implica a más de una persona, quien dirige (el líder) y aquellos que lo apoyen (los subordinados) y permitan que desarrolle su posición de forma eficiente.

Chiavenato (2009), citado por vallecillo, pavón, castro (2020), “El liderazgo se refiere a enfrentar el cambio. El líder desarrollo una visión de futuro, define el rumbo a seguir, comunica esta idea a los demás, logra que se comprometan y los inspira a superar obstáculos” (p, 17).

Munch (2010), citado por vallecillo, pavón, castro (2020) “El liderazgo es la capacidad que posee una persona para influir y guiar a sus seguidores hacia la consecución de una visión” (p, 17).

Es un conjunto de habilidades que sirven para conducir y acompañar a un grupo de personas. Sin embargo, un líder no sólo es capaz de influenciar en su grupo, sino también de proporcionar ideas innovadoras, y motivar a cada participante a sacar lo mejor de sí.

El liderazgo es una relación de influencia entre un líder y sus seguidores en la que se pretende generar un cambio y llegar a resultados reales que reflejen los propósitos compartidos. Los elementos de esta relación son: líder, influencia, intención, responsabilidad, cambio, propósito compartido y seguidores.

Richard L. Daft, (2006): “es la relación de influencia que ocurre entre los líderes y sus seguidores, mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten”. De este concepto pueden extraerse los siguientes aspectos:

Líderes y seguidores: un líder es quien coordina a un equipo de trabajo durante la búsqueda de un objetivo trazado. Un seguidor es quien acompaña al líder y responde a las tareas propuestas para alcanzar dicha meta.

Relación de influencia: la capacidad de persuasión de un líder y su permeabilidad a las propuestas de los seguidores, son aspectos fundamentales para construir una relación de influencia entre las partes.

Transformaciones: toda organización requiere de cambios constantes, para no estancar sus objetivos y permanecer acorde a los estándares del mercado o las exigencias del contexto. Un correcto liderazgo permitirá que se

gesten de la forma más natural posible, y sin alterar abruptamente la cadena de producción o las relaciones interpersonales.

Propósitos en común: se compone de las metas trazadas en una organización y de un concepto sobre la forma de concebir esos objetivos, aportando valor entre los integrantes del equipo.

2.2.3 Proceso de Liderazgo

Para ser un líder es necesario tener seguidores y presentarse algunos factores para que se amerite una situación determinada, como el logro de los objetivos, el aumento de la productividad, la competitividad y el desempeño para motivarlos, incentivarlos y evaluar sus resultados.

Para entrar en contexto, Chiavenato, (2007):

“El liderazgo como proceso en función del líder, de los seguidores y de las variables de situación. El liderazgo es el proceso de ejercer en sobre una persona o un grupo de personas que se esfuerzan por lograr sus objetivos en determinada situación”. (p.105). Evidentemente, es necesario presentarse estas tres variables para que haya una un enfoque situacional.

Líder: es un individuo que va a dirigir a los demás. “Alguien que puede influir en otros y que posee autoridad gerencial”. (Robbins y Coulter, 2005, p. 422). En otras palabras, inventiva, motiva y ejerce mediante la influencia el comportamiento de sus seguidores con la finalidad de cumplir un bien colectivo.

El líder, posee diversas características, según Ulloa (2020) expresa que tienen cualidades básicas y complementarias, como lo son:

- **Visionario:** el líder se caracteriza por su visión a largo plazo, por adelantarse a los acontecimientos, por anticipar los problemas y detectar oportunidades mucho antes que los demás.
- **Persona de acción:** el líder no sólo fija unos objetivos exigentes, sino que lucha denodadamente por alcanzarlos, sin rendirse, con enorme persistencia, lo que en última instancia constituye la clave de su éxito.
- **Contagia entusiasmo:** el líder consigue entusiasmar a su equipo; ellos perciben que las metas que persigue el líder son positivas tanto para la empresa como para los empleados.
- **Gran comunicador:** otra cualidad que caracteriza al líder son sus dotes de buen comunicador, habilidad que le va a permitir "vender" su visión, dar a conocer sus planes de manera sugerente.
- **Convincente:** el líder es persuasivo; sabe presentar sus argumentos de forma que consigue ganar el apoyo de la organización.
- **Capacidad de mando:** el líder debe basar su liderazgo en el arte de la convicción, pero también tiene que ser capaz de utilizar su autoridad cuando sea necesario.
- **Cumplidor:** el líder tiene que ser una persona de palabra: lo que promete lo cumple.
- **Trabajador:** el líder debe mostrar una gran dedicación al trabajo, debe predicar con el ejemplo, trabajar duro, que el grupo vea que está volcado con la empresa.
- **Perseverante:** las metas que fija el líder son difíciles de alcanzar y tan sólo con un esfuerzo sostenido se pueden lograr.
- **Flexible:** las circunstancias son cambiantes, lo que hoy vale puede que no valga mañana, los colaboradores tienen sus propios criterios y

en ocasiones pueden ser más acertados que los del líder.

- **Realista:** el líder está siempre con los pies en el suelo, sabe compaginar su visión del largo plazo con el día a día, conoce las dificultades que conllevan sus objetivos, el esfuerzo que exige a los empleados. También conoce sus propias limitaciones.
- **Justo:** el líder debe ser (y parecer) una persona justa, tanto en la exigencia como en el reconocimiento, y debe preocuparse porque la organización así lo perciba.
- **Humilde:** la humildad implica reconocer las propias limitaciones, saber escuchar y pedir consejos, reconocer los errores que uno comete y los aciertos de los demás.

Seguidores, según Lussier y Achúa, 2002, citado por García, son todos los individuos que siguen a otras personas mediante la influencia de un líder inmediato, para lograr un bien colectivo. En otras palabras, lo definen como: “un seguidor es alguien que recibe la influencia de un líder, y puede ser administrado o subordinado, a la vez que brinda la categoría de reconocimiento del líder”.

Situación: es el escenario o contexto según Hersey y Blanchard, citado por Robbins y Coulter, (2005), es donde se da la relación entre líder y seguidores, por lo tanto, es esencial la presentación de estos tres factores para que pueda originarse. En otras palabras, “es una teoría de contingencia que se centra en la disposición de los seguidores... El liderazgo exitoso se logra seleccionando el estilo de liderazgo adecuado, el cual depende del grado de disposición de los seguidores”. (p. 428).

Existen muchos tipos de liderazgo, según Kurt Lewin y Ronald Lippitt

(1939), citado por Chiavenato, no hay ninguno perfecto o indicado, cada uno tiene características diferentes con ventajas y desventajas, como lo son: el autoritario, democrático, liberal, disonante, resonante, entre otros. Además, tienen un comportamiento distinto porque son patrones que adoptan, a consecuencia de que esto depende la organización para lograr los objetivos planteados. En la investigación de los autores (p. 316,) estudiaron los tres grupos en distintos climas sociales, como lo son:

- Liderazgo Autocrático: tiene características de poseer un carácter fuerte, es impositivo, ordena, manda, domina y toma el control de las decisiones que se van a tomar en la organización. En este líder recae toda la responsabilidad porque es elegido por el grupo o designado por una autoridad exterior, por lo tanto, no permite la ayuda ni apoyo de ninguno y dirige de manera estricta con respecto a castigar, retener y recompensar con la finalidad de realizar y cumplir todos los objetivos planteados.
- Líder Democrático: tiene características de ser un orientador, asesor, objetivo y activo con sus seguidores y acude a ellos mutuamente. Este líder interactúa con su grupo para consultar las actividades a realizar y las decisiones a tomar para crear mayor satisfacción en el trabajo, por ende, genera motivación y mayor comunicación para cumplir los objetivos planteados porque permite aportar ideas innovadoras para obtener buenos resultados. En pocas palabras, proporciona directrices, fomenta la discusión y la participación, también menciona los elogios o críticas.
- Líder Liberal: tiene características de ser permisivo y libre con su grupo dejando la responsabilidad tanto para ellos como para sí mismo, incluyendo la toma de decisiones y el desarrollo de las actividades. Este líder tiene un carácter pasivo y poca supervisión en el cual delega a los individuos la autoridad y libertad para hacer lo que corresponde para lograr los objetivos

sin evaluar las acciones que tiene cada uno. A consecuencia de esto, genera una gran desventaja para la organización porque ocasiona mucha desorganización y no sé tiene una actitud firme para generar autoridad.

- Liderazgo Carismático: inspira e influye entusiasmo, energía y seguridad, siendo uno de los más poderosos porque son atractivos debido a que creen en sus seguidores, las características desempeñan un comportamiento favorable, como lo son: la integridad, las fuertes convicciones, la fluidez verbal, el dominio, etc., esencialmente debe tener responsabilidad y compromiso a largo plazo para el logro de los objetivos.

- Liderazgo Transformacional: este líder inspira a todos con una visión amplia hacia el futuro, manteniendo la comunicación como un elemento primordial en la organización, también su rutina de trabajo se realiza de forma fiable y aseguran que se crea un cambio positivo en los seguidores, debido a que su transformación tiene la finalidad de ayudarse unos con otros para apreciar su trabajo y tener un ambiente armónico y alentador, mediante la motivación, la moral y el rendimiento profesional.

- Liderazgo Transaccional: los individuos están de acuerdo en obedecer al líder en su entorno. Normalmente en una organización, hacen un intercambio entre su esfuerzo y cumplimiento de las asignaciones por un pago o recompensa (el salario y/o bono), de lo contrario se suspende por no llegar al estándar predeterminado lo que posiblemente haga que mejoren su rendimiento y desarrollo personal, siempre y cuando se apliquen medidas correctivas.

- Liderazgo Resonante: es aquel que es caracterizado por ser grupal, emocional y social que influyen y transmite emociones positivas como la empatía, confianza, armonía, etc. Con la finalidad de demostrar ese afecto

emocional para mejorar el clima organizacional dependiendo de su entorno para gestionar, dirigir, organizar y garantizar el logro de los objetivos y resultados efectivos. Además, tiene la ventaja de ofrecer un modelo humanista de gestión en las organizaciones para mejorar el proceso administrativo.

- Liderazgo disonante: es todo lo contrario al resonante, es decir, emana efectos emocionales negativos generando así el rencor, la molestia, el resentimiento, la tristeza, la ansiedad, etc. Que son transmitidas fácilmente a los individuos, esto entorpece el trabajo, dificulta el logro de los objetivos, perjudicando el ambiente y la cultura organizacional. Este líder normalmente está aislado de los demás por sus comportamientos desfavorables en la organización con signos que permiten conocer que van en dirección contraria.

Terry (1973), citado por Mario Brume (2019) expresa que “La organización como el arreglo de las funciones que se estiman necesarias para lograr un objetivo, y una indicación de la autoridad y la responsabilidad asignada a las personas que tienen a su cargo la ejecución de las funciones respectivas” (p, 7).

Sheldon (1985), citado por Mario Brume (2019), “Es el proceso de combinar el trabajo que los individuos o grupos deben efectuar, con los elementos necesarios para su ejecución, de tal manera que las labores que así se ejecutan, sean los mejores medios para la aplicación eficiente, sistemática, positiva y coordinada del esfuerzo disponible” (p, 7).

La organización, según Andrade (2005), citado por Mario Brume (2019), es “la acción y el efecto de articular, disponer y hacer operativos un conjunto de medios, factores o elementos para la consecución de un fin concreto” (p,

7).

Se puede decir, que es una agrupación de personas que trabajan de manera coordinada para alcanzar un objetivo particular. El área de dirección es la encargada de gestionar el desempeño de los diferentes miembros de la organización y de administrar el uso de los recursos, la infraestructura y las tareas diarias que se deben llevar adelante.

Tipos de organización, según Mario Brume (2019):

Las organizaciones son extremadamente heterogéneas y diversas, por tanto, dan lugar a una amplia variedad de tipos de organizaciones. Sin embargo, y luego de revisar literatura especializada en administración y negocios, considero que los principales tipos de organizaciones, clasificados según sus objetivos, estructura y características principales, se dividen en:

- Organizaciones según sus fines: es decir, según el principal motivo que tienen para realizar sus actividades. Estas se dividen en:
 - Organizaciones con fines de lucro: llamadas empresa, tienen como uno de sus principales fines (si no es el único) generar una determinada ganancia o utilidad para su propietaria y/o accionistas.
 - Organizaciones sin fines de lucro: se caracterizan por tener como fin cumplir un determinado rol o función en la sociedad sin pretender una ganancia o utilidad por ello. Ejemplo: el ejército, la iglesia, los servicios públicos, las organizaciones no gubernamentales, etc.
- Organizaciones según su formalidad: dicho en otras palabras, según tenga o no estructuras y sistemas oficiales y definidos para la toma de

decisiones, la comunicación y el control. Estas se dividen en:

- Organizaciones formales: este tipo de organizaciones se caracterizan por tener estructuras y sistemas oficiales y definidos para la toma de decisiones, la comunicación y el control, el uso de tales mecanismos hace posible definir de manera explícita donde y como se separan personas y actividades y como se reúnen de nuevo.

Idalberto Chiavenato, citado por Mario Brume (2019), Las organizaciones formales comprende estructura organizacional, directrices, normas y reglamentos de la organización, rutinas y procedimientos, en fin, todos los aspectos que expresan como la organización pretende que sean las relaciones entre los órganos, cargos y ocupantes, con la finalidad de que sus objetivos sean alcanzados y su equilibrio interno sea mantenido. (p, 10)

Este tipo de organizaciones formales, pueden a su vez, tener uno o más de los siguientes tipos de organización:

- Organización lineal: constituye la forma estructural más simple y antigua, pues tiene su origen en la organización de los antiguos ejércitos y en las organizaciones eclesiásticas de los tiempos medievales. El nombre organización lineal significa que existen líneas directas y únicas de autoridad y responsabilidad entre superior y subordinados. De ahí su formato piramidal. Cada gerente recibe y transmite todo lo que pasa en su área de competencia, pues las líneas de comunicación son estrictamente establecidas. Es una forma de organización típica de pequeñas empresas o de etapas iniciales de las organizaciones.

- Organización Funcional: es el tipo de estructura organizacional que aplica el principio funcional o principio de la especialización de las funciones. Muchas organizaciones de la antigüedad utilizaban el principio funcional para la diferenciación de actividades o funciones. El principio funcional separa, distingue y especializa: Es el germen del staff.
- Organización lineal - staff: el tipo de organización línea-staff es el resultado de la combinación de los tipos de organización lineal y funcional, buscando incrementar las ventajas de esos dos tipos de organización y reducir sus desventajas. En la organización línea-staff, existen características del tipo lineal y del tipo funcional, reunidas para proporcionar un tipo organización al más complejo y completo. En la organización línea-staff coexisten órganos de línea (órganos de ejecución) y de asesoría (órganos de apoyo y de consultoría) manteniendo relaciones entre sí. Los órganos de línea se caracterizan por la autoridad lineal y por el principio escalar, mientras los órganos de staff prestan asesoría y servicios especializados.
- Comités: reciben una variedad de denominaciones: comités, juntas, consejos y grupos de trabajo. No existe uniformidad de criterios al respecto de su naturaleza y contenido. Algunos comités desempeñan funciones administrativas, otros, funciones técnicas; otros estudian problemas y otros sólo dan recomendaciones. La autoridad que se da a los comités es tan variada que reina bastante confusión sobre su naturaleza.
- Organizaciones Informales: este tipo de organizaciones consiste en medios no oficiales pero que influyen en la comunicación, la toma de decisiones y el control que son parte de la forma habitual de hacer las

cosas en una organización.

Hitt, Black y Porter, citado por Mario Brume (2019), “Aunque prácticamente todas las organizaciones tienen cierto nivel de formalización, también todas las organizaciones, incluso las más formales, tienen un cierto grado de informalización” (p, 12)

- Organizaciones según su Grado de Centralización: es decir, según la medida en que la autoridad se delega. Se dividen en:
 - Organizaciones Centralizadas: en una organización centralizada, la autoridad se concentra en la parte superior y es poca la autoridad, en la toma de decisiones, que se delega en los niveles inferiores. Están centralizadas muchas dependencias gubernamentales, como los ejércitos, el servicio postal y el ministerio de hacienda.
 - Organizaciones Descentralizadas: en una organización descentralizada, la autoridad de toma de decisiones se delega en la cadena de mando hasta donde sea posible. La descentralización es característica de organizaciones que funcionan en ambientes complejos e impredecibles. Las empresas que enfrentan competencia intensa suelen descentralizar para mejorar la capacidad de respuesta y creatividad

2.2.4. Proceso de Liderazgo en las Organizaciones

La palabra proceso viene del latín *processus*, formado por *pro* (“adelante”) y *cadere* (“caminar”), por lo que refiere a la acción de ir hacia

adelante, de avanzar en una trayectoria determinada y, por semejanza, avanzar en el tiempo.

El término proceso tiene que ver con las etapas que componen el ciclo de un sistema determinado, como son los sistemas administrativos, informáticos y sociales. En estos ámbitos, un proceso se entiende como algo que está ocurriendo, o sea, un elemento activo que bien puede ameritar control, dirección, evaluación, etc.

“El liderazgo como proceso en función del líder, de los seguidores y de las variables de situación. El liderazgo es el proceso de ejercer sobre una persona o un grupo de personas que se esfuerzan por lograr sus objetivos en determinada situación”. (p.105).

El liderazgo organizacional se caracteriza por crear esquemas colaborativos de trabajo para aprovechar el potencial de cada persona dentro del equipo y mantener un ambiente laboral creativo y proactivo. (American Express, 2023).

Según la (American Express, 2023) menciona los siguientes procesos del liderazgo organizacional:

- Planificación: primero que nada, el líder debe estudiar y comprender todas las interacciones que se dan al interior de la Empresa, así como la dinámica de coordinación entre áreas, grupos o trabajadores. La prioridad del liderazgo organizacional es hacer los cambios necesarios en las relaciones personales dentro de la organización para lograr una [comunicación más eficaz](#).
- Integración: esta comunicación ayudará a construir una relación sólida y cercana, con base en el respeto y la confianza, entre miembros del

equipo y entre el equipo y el líder.

- Aprovechamiento: una vez que se genera un [ambiente colaborativo](#) y honesto, se busca sacar lo mejor que cada empleado puede aportar a un proyecto, colocándolo en el área donde sus fortalezas puedan desarrollar todo su potencial.
- Clima laboral: uno de los principales valores del liderazgo en la organización radica en propiciar condiciones emocionales positivas para los integrantes del equipo. La cercanía con los empleados permite que estos sean más abiertos, creativos y proactivos con las ideas que pueden enriquecer el camino hacia el logro de los objetivos.
- Motivación: en un clima laboral de respeto y confianza, siempre es más fácil [motivar al personal](#), y un equipo motivado siempre traerá grandes beneficios a la Empresa. Si los líderes organizacionales logran que los empleados se identifiquen con los valores, visión y misión del negocio, la motivación estará presente y el trabajo se hará de mejor manera.
- Reconocimiento: una característica importante del liderazgo organizacional es reconocer el buen trabajo de los demás. Para los miembros del equipo, percibir que son parte crucial de la consolidación de un proyecto, y que su trabajo y opiniones son valiosas, va creando satisfacción y alimenta su fidelidad hacia la Empresa.

2.2.5. Tipos de Liderazgo

Cada persona es distinta, por esta razón su forma de liderar también lo será, de hecho, Velilla (2021) señala que “no todos los tipos de líder son

iguales; cada uno de ellos actuará bajo su propio estilo” (p.2).

El estilo de liderazgo que posee un líder es una especie de sello característico de éste y que además dependiendo del estilo en cuestión la forma de guiar al grupo de trabajo puede variar y por lo tanto tener resultados diferentes.

Sánchez (2023) expresa que "los estilos de liderazgo se refieren a los comportamientos característicos de un líder a la hora de dirigir, motivar, guiar y gestionar grupos de personas” (p.1).

Esto lo complementa Orellana (2019) al señalar que “estos tipos de liderazgos dependen del contexto, el grupo y la posición de influencia del líder” (p.1).

En este sentido, el tipo de organización, su cultura y ambiente laboral, son factores que influyen en como el líder es capaz de ejercer efectivamente su liderazgo.

Para Villacortal (2020, p.1) los estilos de liderazgo son los siguientes:

- **Liderazgo democrático:** el líder toma decisiones basadas en los aportes de cada miembro del equipo. Aunque él o ella hace la decisión final, cada empleado tiene la misma opinión sobre la dirección de un proyecto.
- **Liderazgo autocrático:** En este estilo de liderazgo, el líder toma decisiones sin recibir aportes de nadie que les informe. Los empleados no son considerados ni consultados antes de una dirección, y se espera que se adhieran a la decisión en el momento y ritmo estipulados por el líder.

- **Liderazgo laissez-faire:** El término francés «laissez faire» se traduce literalmente como «déjelos hacer», y los líderes que lo adoptan otorgan casi toda la autoridad a sus empleados.
- **Liderazgo transformacional:** El liderazgo transformacional siempre está «transformando» y mejorando las convenciones de la compañía. Los empleados pueden tener un conjunto básico de tareas y objetivos que completan cada semana o mes, pero el líder los empuja constantemente fuera de su zona de confort. Esta es una forma de liderazgo altamente alentada entre las empresas con mentalidad de crecimiento porque motiva a los empleados a ver de lo que son capaces.
- **Liderazgo transaccional:** Los líderes transaccionales son bastante comunes hoy en día. Estos gerentes recompensan a sus empleados precisamente por el trabajo que realizan. Al comenzar un trabajo con un jefe transaccional, es posible que reciba un plan de incentivos que lo motive a dominar rápidamente sus tareas laborales habituales.
- **Liderazgo burocrático:** Este estilo de liderazgo puede escuchar y considerar los aportes de los empleados, a diferencia del liderazgo autocrático, pero el líder tiende a rechazar los aportes de un empleado si entra en conflicto con la política de la empresa o las prácticas pasadas.

Todos estos tipos de liderazgo marcan una diferencia en las organizaciones donde se ejercen, teniendo como punto en común el alcance de los objetivos organizacionales.

Al no existir un liderazgo perfecto las organizaciones se inclinan por un tipo de liderazgo que sea el idóneo según su misión, visión y objetivos que

cumplir.

2.2.6. Importancia de Liderazgo en las Organizaciones

(Escuela Europea de Excelencia, 2023) nos dice que, el liderazgo es muy importante para el desarrollo de cualquier organización y, que es un elemento indispensable para trabajar de manera eficiente y alcanzar los objetivos propuestos. También nos hace mención de las razones que podemos argumentar para explicar la importancia del liderazgo en el desarrollo organizacional. Estas son algunas de ellas:

- **Influir en el comportamiento de los empleados**

El líder influye en el comportamiento de los empleados con su capacidad de liderazgo. Así, el líder asume el control y hace que su grupo se esfuerce para alcanzar los objetivos de la organización. El líder obtiene resultados a través del esfuerzo de sus seguidores.

- **Satisfacer las necesidades de los empleados**

El líder no se ocupa solo de los objetivos de la organización. Las expectativas y las necesidades de los empleados son la base de la relación entre el líder y su grupo. Muchas personas siguen a un líder porque les ofrece seguridad y oportunidades de desarrollo profesional para satisfacer sus necesidades y expectativas.

- **Introducir cambios necesarios**

El mundo organizacional es dinámico y siempre cambiante. Todos los días aparecen regulaciones, tendencias, avances tecnológicos, que hacen que la organización deba implementar cambios para adaptarse a las nuevas condiciones.

El liderazgo en el desarrollo organizacional, hace que el grupo, influenciado por el líder, implemente cambios en forma ágil y fácil. Así se elimina uno de los obstáculos que se presenta con mayor frecuencia: la resistencia de los empleados al cambio.

- **Resolver conflictos**

La influencia del líder sobre su grupo se convierte en factor definitivo en el momento de resolver conflictos, entre empleados, empleados contra organización o el grupo contra otros grupos. El líder tiene la capacidad de entender el conflicto y ofrecer una solución oportuna y minimizar la probabilidad de un resultado adverso.

- **Formar y fomentar el desarrollo de los empleados**

El líder es el primero en detectar las necesidades de capacitación y formación en su grupo. Así, puede formarlos u obtener los recursos para capacitarlos y garantizar líderes en el futuro para la organización.

- **Generar una visión hacia el futuro**

El líder, a través de su influencia sobre el grupo, puede hacer que entienda las condiciones que afrontará la organización en el futuro, y en consecuencia, prevean las acciones que será necesario adoptar para garantizar la sostenibilidad.

- **Orientar y motivar a los empleados**

El líder conoce las necesidades de los miembros de su grupo y sabe como satisfacerlas. Igualmente, sabe cuáles son las herramientas que necesitan para sentirse cómodos y desarrollar su potencial. Un buen líder explica las tareas que necesita que sus subordinados ejecuten y está ahí para ayudarlos en caso de que se presenten problemas.

- **Construir moral**

La moral es el elemento que une a las personas para perseguir un objetivo común. El líder aumenta la moral del equipo manifestando que aprecia el trabajo. A veces, basta un gesto, una palabra, o una pequeña recompensa o reconocimiento, para subir la moral y regenerar el ánimo.

El rol que desempeñan los líderes permite a los empleados trabajar por objetivos que construyen el desarrollo organizacional. Por eso, la formación de líderes debe ser un objetivo siempre presente en las organizaciones modernas. Sobre ello hablamos en nuestro apartado final.

2.2.7. El liderazgo como un factor determinante de la productividad organizacional

La comunicación es una de las principales habilidades que deben desarrollar los líderes, ya que con ella pueden influir en sus colaboradores. Además, pueden inspirarlos, persuadirlos, motivarlos, orientarlos y acompañarlos en todas sus actividades, así como compartirles ideas y transmitirles los valores de la empresa.

Los líderes deben realizar diversas actividades, como hacer evaluaciones, impartir tareas, explicar metas y objetivos, delinear estrategias, hacer lluvia de ideas, negociar o incluso, resolver conflictos. Todas estas acciones no se llevarían a cabo si no se tienen habilidades de comunicación. Ante los cambios organizacionales, quien dirige es una fuente confiable de información, ya que demuestra empatía. Por ello, la comunicación es necesaria para que sus colaboradores se sientan en confianza y comprometidos.

De esta manera, la comunicación ayuda a crear relaciones de trabajo

para conformar equipos exitosos. También sirve para reunir a diversos miembros con diferentes perspectivas para lograr los objetivos organizacionales. Por ello, un líder requiere ser persuasivo, oyente y negociador. Es indudable que la comunicación permite utilizar múltiples enfoques para tomar decisiones, formular soluciones y resolver problemas, con un pensamiento versátil. Estos principios son esenciales para cualquier líder.

2.2.8 Bases Legales

Villafranca (2002), no dice que “Las bases legales no son más que las leyes que sustentan de forma legal el desarrollo del proyecto”, enseña que las bases legales “son leyes, reglamentos y normas necesarias en algunas investigaciones cuyo tema así lo amerite”. (p. 48)

Las bases legales son todos aquellos documentos de naturaleza legal que sirven de argumento referencial y de soporte a las investigaciones a realizar, entre esos documentos tenemos: Normas, Leyes, Reglamentos, Decretos, Resoluciones entre otras normativas legales. Cabe mencionar que existen un conjunto de leyes que sustentan de forma legal este estudio. En este caso, es importante considerar algunos artículos o lineamientos que se promulgan en las siguientes leyes.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

Establece la garantía, resguardo y protección física de los venezolanos:

El artículo 87: expresa que:

“Que toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y

decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca”. (p. 19).

Se deduce que el derecho al trabajo es obligación del estado, por lo que toda persona que trabaja tiene derecho a una vida digna, que cubra todas sus necesidades para poder sustentar su hogar, en tal sentido esta ley es extensivo a la empresa privada, las cuales deben garantizar a sus empleados un salario digno, conforme a sus capacidades y habilidades.

El Artículo 88: establece que:

“El estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo.” De este artículo se deduce que el hombre trabajador tiene derecho a la igualdad de condiciones, por lo tanto no debe existir ningún tipo de discriminación que lo prive de sus derechos, 51 igualmente debe haber equidad, en cuanto a los beneficios que puedan tener al realizar de manera eficaz su labor. El Artículo (91, p. 20), dice que “todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa”. (p. 19).

De lo anterior se concluye que el salario digno es la base de todo trabajador, el cual necesita vivir en un ambiente digno, con todas las condiciones sociales, por lo tanto, toda empresa tiene la obligación de garantizar a sus empleados una buena remuneración.

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras 2012 (LOTTT).

En su Artículo 26: establece que:

“Toda persona tiene el derecho al trabajo y el deber de trabajar de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, y obtener una ocupación productiva, debidamente remunerada, que le proporcione una vida exitosa”. (p. 13).

Por tal motivo toda persona de acuerdo a sus capacidades y aptitudes tienen el derecho a un trabajo digno, propiciando el valor a la productividad en pro del bienestar social.

El Artículo 37: se entiende por:

“Trabajador o trabajadora de dirección el que interviene en la toma de decisiones u orientaciones de la entidad de trabajo, así como el que tiene el carácter de representante del patrono o patrona frente a otros trabajadores, trabajadoras o terceros, y puede sustituirlo o sustituir las, en todo o en parte, en sus funciones de forma digna y decorosa.” (p.14).

Se entiende de este artículo que el trabajador de dirección es aquel que dirige una empresa o departamento, que ejerce las funciones de los dueños, es decir son los garantes de que la empresa marche bien y que el trabajo dentro de la organización sea el esperado.

El Artículo 156: Describe que las condiciones de trabajo, donde expresa:

“El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando: a) El desarrollo físico, intelectual y moral. b) La formación e intercambio de saberes en

el proceso social de trabajo. c) El tiempo para el descanso y la recreación. d) El ambiente saludable de trabajo. e) La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral. f) La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral”. (p. 35).

En tal sentido es importante destacar el compromiso que tienen los líderes empresariales de garantizar a sus empleados una vida digna, de acuerdo a sus capacidades y al logro de los objetivos propuestos, que beneficie a ambos.

2.2.9. Definición de Términos Básicos

La definición de términos hace referencia a aquellos términos o conceptos que no se definen en el desarrollo del marco teórico, pero que sigue siendo importante su definición para poder comprender el planteamiento completo de la teoría que se expone. Según Tamayo (2012) sostiene que “...las personas que lleguen a una investigación determinada conozcan perfectamente el significado con el cual se va a utilizar el término o concepto a través de toda la investigación”. (p. 150).

Así mismo, Arias (2012) “consiste en dar el significado preciso y según el contexto a los conceptos principales, expresiones o variables involucrados en el problema y en los objetivos formulados” (p. 108).

Afiliación: es la necesidad de afecto, identificación con un grupo, amor, compañerismo. La amistad es una fuente importante de satisfacción en el trabajo, la buena onda en un proyecto puede ser en algunos casos la fuente de motivación más grande para el logro de los objetivos. Las personas con una gran necesidad de afiliación buscan la aprobación de sus colegas, jefes,

compañeros. Glosario. s.f. En el Glosario curso Reuniones Productivas_FULLL.pdf. Recuperado el 25 de noviembre, 2023, en https://fabricadeinconformistas.es/cursos/reuniones_productivas/anexos/glosario.pdf.

Adaptabilidad: capacidad del líder de adecuarse, acomodarse, ajustarse a las circunstancias del entorno y de las personas. El líder se acomoda a otros, no acomoda a otros a sí mismo. La adaptabilidad está asociada a otros rasgos del liderazgo que la potencian: pensar en grande, visión, análisis, planeación. Glosario. s.f. En el Glosario curso Reuniones Productivas_FULLL.pdf. Recuperado el 25 de noviembre, 2023, en https://fabricadeinconformistas.es/cursos/reuniones_productivas/anexos/glosario.pdf.

Competencia: son los conocimientos generales y específicos, las habilidades que hemos adquirido para realizar un determinado trabajo. Dillon, C. (2022).

Compromiso: fenómeno esencial para coordinar acciones con otros. Es la base para producir cualquier tipo de cambio. La clave de nuestros logros radica en la capacidad que poseemos en comprometernos a crear algo que no existía hasta ese momento. Glosario. s.f. En el Glosario curso Reuniones Productivas_FULLL.pdf. Recuperado el 25 de noviembre, 2023, en https://fabricadeinconformistas.es/cursos/reuniones_productivas/anexos/glosario.pdf.

Creatividad: pensamiento original, imaginación constructiva, pensamiento divergente o pensamiento creativo, es la generación de nuevas ideas o conceptos, o de nuevas asociaciones entre ideas y conceptos conocidos, que habitualmente producen soluciones originales. Glosario. s.f. En el

Glosario curso Reuniones Productivas_FULL.pdf. Recuperado el 25 de noviembre, 2023, en https://fabricadeinconformistas.es/cursos/reuniones_productivas/anexos/glosario.pdf.

Complementariedad: capacidad del líder para crear equipos y organizaciones donde los miembros dominan el conjunto de áreas de trabajo y pueden perfeccionarse. La complementariedad está asociada a otros rasgos del liderazgo que la potencian: empatía, respeto, colaboración. Glosario. s.f. En el Glosario curso Reuniones Productivas_FULL.pdf. Recuperado el 25 de noviembre, 2023, en https://fabricadeinconformistas.es/cursos/reuniones_productivas/anexos/glosario.pdf.

Delegar: capacidad que tiene el líder para repartir juego y responsabilidades entre los miembros de su equipo u organización. La capacidad de delegar está asociada a un conjunto de rasgos que la potencian: coordinación, comunicación, confianza, colaboración. Glosario. s.f. En el Glosario curso Reuniones Productivas_FULL.pdf. Recuperado el 25 de noviembre, 2023, en https://fabricadeinconformistas.es/cursos/reuniones_productivas/anexos/glosario.pdf.

Equipo: un equipo de trabajo es un conjunto de personas que se organizan de una forma determinada para lograr un objetivo común. Glosario. s.f. En el Glosario curso Reuniones Productivas_FULL.pdf. Recuperado el 25 de noviembre, 2023, en https://fabricadeinconformistas.es/cursos/reuniones_productivas/anexos/glosario.pdf.

Empatía: es estar dispuesto a ponerse en los zapatos del otro (¡incluso en los que no nos gustan!), para situarse en su perspectiva del mundo con apertura y curiosidad, y comprender así su realidad. Glosario. s.f. En el

Glosario curso Reuniones Productivas_FULLL.pdf. Recuperado el 25 de noviembre, 2023, en https://fabricadeinconformistas.es/cursos/reuniones_productivas/anexos/glosario.pdf.

Flujo de trabajo: itinerario por el que pasa el trabajo hasta que se completa el ciclo, es decir hasta que el trabajo está hecho de manera satisfactoria. Glosario. s.f. En el Glosario curso Reuniones Productivas_FULLL.pdf. Recuperado el 25 de noviembre, 2023, en https://fabricadeinconformistas.es/cursos/reuniones_productivas/anexos/glosario.pdf.

Grupo: se puede decir que es un conjunto de personas que pueden relacionarse entre sí, con independencia de la formalidad de su composición. Glosario. s.f. En el Glosario curso Reuniones Productivas_FULLL.pdf. Recuperado el 25 de noviembre, 2023, en https://fabricadeinconformistas.es/cursos/reuniones_productivas/anexos/glosario.pdf.

Generosidad: un buen líder es generoso; sabe que, para progresar, debe poner a los demás primero. “El verdadero líder, no es el que primero se sirve, sino el que primero sirve.” Toledo, L. (2012).

Homogéneo: que está formado por elementos con características comunes referidas a su clase o naturaleza, lo que permite establecer entre ellos una relación de semejanza y uniformidad. Glosario. s.f. En el Glosario curso Reuniones Productivas_FULLL.pdf. Recuperado el 25 de noviembre, 2023, en https://fabricadeinconformistas.es/cursos/reuniones_productivas/anexos/glosario.pdf.

Holística: significa una concepción basada en la integración total y global frente a un concepto o situación. Glosario. s.f. En el Glosario curso

Reuniones Productivas_FULLL.pdf. Recuperado el 25 de noviembre, 2023, en https://fabricadeinconformistas.es/cursos/reuniones_productivas/anexos/glosario.pdf.

Identidad: capacidad del líder para desarrollar un estilo propio basado en la ética de sus principios. Capacidad para extender esos rasgos al conjunto de personas de la organización, equipo y seguidores para dotarlos de una identidad fuerte. Glosario. s.f. En el Glosario curso Reuniones Productivas_FULLL.pdf. Recuperado el 25 de noviembre, 2023, en https://fabricadeinconformistas.es/cursos/reuniones_productivas/anexos/glosario.pdf.

Integridad: capacidad de los líderes para actuar de una forma recta e intachable en el camino de conducir a la organización a la consecución del logro compartido. La integridad se plasma en el ejemplo personal y contribuye a la definición del estilo. Glosario. s.f. En el Glosario curso Reuniones Productivas_FULLL.pdf. Recuperado el 25 de noviembre, 2023, en https://fabricadeinconformistas.es/cursos/reuniones_productivas/anexos/glosario.pdf.

Iniciativa: no esperar a que las cosas pasen, sino hacer que pasen. Para tener iniciativa hay que saber qué se quiere, y estar dispuesto a arriesgarse y a equivocarse. Glosario. s.f. En el Glosario_FULLL.pdf. Recuperado el 25 de noviembre, 2023, en https://fabricadeinconformistas.es/cursos/gestión_del_tiempo/anexos/glosario_FULP.pdf.

Justicia: capacidad del líder para actuar con equidad y dar a cada persona un trato como merece y corresponde. La justicia está asociada con una serie de rasgos que la potencian: equidad, lealtad, principios, valores, visión... Glosario. s.f. En el Glosario curso Reuniones Productivas_FULLL.pdf.

Recuperado el 25 de noviembre, 2023, en https://fabricadeinconformistas.es/cursos/reuniones_productivas/anexos/glosario.pdf.

Liderazgo: la palabra liderazgo define a una influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común. Quien ejerce el liderazgo se conoce como líder. También se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo. Glosario. s.f. En el Glosario curso Reuniones Productivas_FULL.pdf. Recuperado el 25 de noviembre, 2023, en https://fabricadeinconformistas.es/cursos/reuniones_productivas/anexos/glosario.pdf.

Líder: es un individuo que va a dirigir a los demás. “Alguien que puede influir en otros y que posee autoridad gerencial”. (Robbins y Coulter, 2005, p. 422).

Logro: capacidad del líder para conseguir llevar a la práctica la misión de la organización. El logro está asociado con una serie de rasgos que lo potencian: legado, trascendencia, coordinación, principios. Glosario. s.f. En el Glosario curso Reuniones Productivas_FULL.pdf. Recuperado el 25 de noviembre, 2023, en https://fabricadeinconformistas.es/cursos/reuniones_productivas/anexos/glosario.pdf.

Misión: la definición de la misión de una empresa nos permitirá detallar el propósito de la empresa y su razón de ser. Gracias a la misión podemos obtener el marco y contexto en el que basaremos toda la estrategia de marca y acciones de la empresa, definiendo el objetivo principal del negocio. Glosario. s.f. En el Glosario curso Reuniones Productivas_FULL.pdf. Recuperado el 25 de noviembre, 2023, en https://fabricadeinconformistas.es/cursos/reuniones_productivas/anexos/glos

ario.pdf.

Motivación: “conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona” (Valdés, 2020) (p. 1).

Motivación intrínseca: la motivación intrínseca es la que nace de la propia persona, conduciéndola a realizar su trabajo, u otra actividad, sin necesidad de tener que recibir estímulos externos, como sería un salario o un aumento de sueldo. Nace con el fin de satisfacer deseos no materiales, como, por ejemplo, la autorrealización y el disfrute de un trabajo o tarea por el mero hecho de hacerla. La motivación intrínseca tiene más que ver con el proceso del trabajo en sí mismo que con la recompensa lograda una vez acabado. Glosario. s.f. En el Glosario curso Reuniones Productivas_FULLL.pdf. Recuperado el 25 de noviembre, 2023, en https://fabricadeinconformistas.es/cursos/reuniones_productivas/anexos/glosario.pdf.

Motivación extrínseca: la motivación extrínseca puede definirse como los estímulos que vienen de fuera del individuo y que, en el ámbito de trabajo, suponen un acicate para lograr objetivos empresariales y mejores niveles de calidad y eficacia. Glosario. s.f. En el Glosario curso Reuniones Productivas_FULLL.pdf. Recuperado el 25 de noviembre, 2023, en https://fabricadeinconformistas.es/cursos/reuniones_productivas/anexos/glosario.pdf.

Negociación: capacidad de los miembros del equipo para resolver conflictos y llegar a acuerdos, En este contexto, la negociación termina con la realización de promesas mutuas y la adquisición de compromisos por ambas partes. Glosario. s.f. En el Glosario curso Reuniones Productivas_FULLL.pdf. Recuperado el 25 de noviembre, 2023, en <https://fabricadeinconformistas.es/>

cursos/ reuniones_productivas/anexos/glosario.pdf.

Orientación: capacidad del líder para establecer una dirección tendente a la consecución de los logros compartidos o el éxito a un equipo, organización o seguidores. La orientación está asociada a un conjunto de rasgos que la potencian: sentido y criterio, reflexión, visión, planificación... Glosario. s.f. En el Glosario curso Reuniones Productivas_FULLL.pdf. Recuperado el 25 de noviembre, 2023, en https://fabricadeinconformistas.es/cursos/reuniones_productivas/anexos/glosario.pdf.

Objetivos: son aquello que queremos lograr, pero, a diferencia de los buenos propósitos o las ilusiones, éstos contienen, en su propia formulación, información valiosa de qué queremos conseguir y, sobre todo, de qué debemos hacer para lograrlo. Glosario. S.f. En el Glosario curso Gestión del Tiempo_Versión Fulp. Recuperado el 25 de noviembre, 2023, en https://fabricadeinconformistas.es/cursos/gestion_del_tiempo/anexos/glosario_FULP.pdf.

Paradigma: capacidad del líder para desarrollar una forma de ver y establecer un patrón de comportamiento de una organización. Los líderes crean nuevas concepciones del mundo y conducen a las organizaciones a nuevos escenarios de futuro. Glosario. s.f. En el Glosario curso Reuniones Productivas_FULLL.pdf. Recuperado el 25 de noviembre, 2023, en https://fabricadeinconformistas.es/cursos/reuniones_productivas/anexos/glosario.pdf.

Priorizar: capacidad para establecer una prelación en las cosas, poner primero lo primero, poner en orden por importancia o tiempo unas cosas respecto a otras y dar la importancia adecuada a cada asunto. Glosario. s.f. En el Glosario curso Reuniones Productivas_FULLL.pdf. Recuperado el 25 de

noviembre, 2023, en https://fabricadeinconformistas.es/cursos/reuniones_productivas/anexos/glosario.pdf.

Proactividad: capacidad que implica tomar iniciativa, generar actividad, actuar, establecer compromisos y cumplir. Aceptar que como seres humanos, somos responsables de nuestras propias vidas. La proactividad está asociada a una serie de rasgos que la potencian: iniciativa, acción, visión, movilización... Glosario. S.f. En el Glosario curso Gestión del Tiempo_Versión Fulp. Recuperado el 25 de noviembre, 2023, en https://fabricadeinconformistas.es/cursos/gestion_del_tiempo/anexos/glosario_FULP.pdf.

Productividad: “medida económica que calcula cuántos bienes y servicios se han producido por cada factor utilizado (trabajador, capital, tiempo, tierra, etc.) durante un periodo determinado” (Sevilla, 2020) (p. 1).

Propósito: capacidad para fijar y focalizar un fin último con la acción asociada al cumplimiento de la misión y al éxito colectivo, dentro de una visión de logro y trascendencia. El propósito está asociado a una serie de rasgos que lo potencian: prometer, misión, éxito, logro, legado... Glosario. s.f. En el Glosario curso Reuniones Productivas_FULLL.pdf. Recuperado el 25 de noviembre, 2023, en https://fabricadeinconformistas.es/cursos/reuniones_productivas/anexos/glosario.pdf.

Recurso humano: “conjunto de trabajadores, así como cualquier persona física que se encuentre dentro (o vinculado directamente) de una organización, sector o economía” (Martín, 2022) (p. 1).

Responsabilidad: Whitmore, J. (2022) “cuando aceptamos, elegimos o asumimos la responsabilidad de nuestros pensamientos y acciones, nuestro compromiso con ellos aumenta, y del mismo modo, nuestro desempeño y

nuestros resultados”.

Simplicidad: capacidad para actuar con sencillez y claridad en la relación y la comunicación con las personas de su organización, equipo y /o seguidores. La simplicidad está asociada a un conjunto de rasgos que la potencian: empatía, comunicación, coordinación, influencia. Glosario. s.f. En el Glosario curso Reuniones Productivas_FULLL.pdf. Recuperado el 25 de noviembre, 2023, en https://fabricadeinconformistas.es/cursos/reuniones_productivas/anexos/glosario.pdf.

Talento: capacidad que tienen los líderes para descubrir las facultades y capacidades que tienen las personas de su equipo u organización, y ponerlas en juego para sumar valor al proyecto compartido. También es la capacidad de los miembros del equipo para desempeño de su función. Glosario. s.f. En el Glosario curso Reuniones Productivas_FULLL.pdf. Recuperado el 25 de noviembre, 2023, en https://fabricadeinconformistas.es/cursos/reuniones_productivas/anexos/glosario.pdf.

Tenacidad: capacidad para actuar con firmeza, obstinación y constancia para llevar a cabo la realización de la misión compartida. Glosario. s.f. En el Glosario curso Reuniones Productivas_FULLL.pdf. Recuperado el 25 de noviembre, 2023, en https://fabricadeinconformistas.es/cursos/reuniones_productivas/anexos/glosario.pdf.

Visión: la visión define las metas que pretendemos conseguir en el futuro. Estas metas tienen que ser realistas y alcanzables, puesto que la propuesta de visión tiene un carácter inspirador y motivador. Para la definición de la visión de nuestra empresa, nos ayudará responder a las siguientes preguntas: ¿Qué quiero lograr?, ¿dónde quiero estar en el futuro?, ¿para

quién lo haré?, ¿ampliaré mi zona de actuación? Glosario. s.f. En el Glosario curso Reuniones Productivas_FULLL.pdf. Recuperado el 25 de noviembre, 2023, en https://fabricadeinconformistas.es/cursos/reuniones_productivas/anexos/glosario.pdf.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Toda investigación se fundamenta en un marco metodológico, el cual define el uso de métodos, técnicas, instrumentos, estrategias y procedimientos a utilizar en el estudio que se desarrolla. De acuerdo con Ramírez (2007:72), el marco metodológico, consiste en un plan que se traza el investigador, conformado por las estrategias, métodos y procedimientos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos”

Para Tamayo (2004), el método científico consiste en: “un procedimiento para descubrir las condiciones en que se presentan sucesos específicos caracterizado generalmente por ser tentativo, verificable, de razonamiento riguroso y observación empírica” (pág. 28).

Para Balestrini, 2006: la metodología “es el conjunto de procedimientos lógicos, tecno operacionales implícitos en todo proceso de investigación, con el objeto de ponerlos de manifiesto y sistematizarlos” (pág. 1).

Es así como en el presente capítulo se describe cuál es el tipo o diseño investigación, el nivel de investigación y las fuentes de información adoptado, así como las técnicas, estrategias y procedimientos para la obtención, análisis e interpretación y presentación de la información.

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

Un Trabajo de Grado, según su tipo, puede clasificarse como una investigación: histórica, exploratoria, descriptiva, correlacionar, explicativa, teórica, cualitativa, documental, evaluativa, educación comparada, proyecto factible, experimental, ex-post-facto, psicoanalítica e investigación-acción.

Cuando se habla de tipo de investigación según Hernández, y Otros (1991). Se "refiere al alcance que puede tener una investigación científica." (P.57), en cuanto a criterio de Arias (2012) El tipo de investigación por el cual se realiza un proyecto de investigación, refiere a la estrategia en el que el investigador se aboca para dar respuesta al problema planteado y el nivel de profundidad de estudio del mismo. Hace referencia en este caso al tipo de investigaciones según el nivel, el diseño y el propósito.

El alcance de esta investigación es netamente documental, con relación descriptiva y cualitativa

Dentro del tipo de investigación según el diseño, Arias (2012) establece que se clasifican en investigaciones de campo y documentales. Por su parte, la investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados o desde el lugar donde ocurren los hechos, es decir, desde fuentes primarias de información de las cuales comprenden las variables de estudio y aplicación de las técnicas de investigación para la resolución del problema. Es por ello que la investigación documental es un proceso que se basa en la búsqueda, análisis, recuperación e interpretación crítica de datos secundarios. Por lo tanto, el investigador, utiliza como variables de estudio los datos obtenidos y previamente registrados de otros autores e investigadores en diversas fuentes documentales.

De acuerdo con lo planteado en la presente investigación, proceso de liderazgo y su influencia en el logro de los objetivos organizacionales y tomando en cuenta lo anteriormente citado por los diferentes autores referente a los diversos tipos de estudio se puede determinar que es documental, ya que la información obtenida fue recopilada de fuentes o medios netamente documentales mediante la utilización de bibliografías

digitales, físicas y portales de internet. Dicho objeto tiene como propósito reforzar y aportar nuevos conocimientos sobre el liderazgo y su influencia en el logro de los objetivos organizacionales.

3.2. Nivel de Investigación

Canales (1994), explica que “el nivel de investigación se refiere al grado de profundidad con que se aborda un objeto o fenómeno” (p.:01). Asimismo, para Arias (2012), el nivel de investigación se refiere “al grado de profundidad con que se aborda un fenómeno u objeto de estudio. Clasificándolo en: Investigación Exploratoria, Descriptiva y Explicativa” (p. 23).

- **Investigación exploratoria:** es aquella que se efectúa sobre un tema u objeto desconocido o poco estudiado, por lo que sus resultados constituyen una visión aproximada de dicho objeto, es decir, un nivel superficial de conocimientos.
- **Investigación descriptiva:** consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere.
- **Investigación explicativa:** se encarga de buscar el porqué de los hechos mediante el establecimiento de relaciones causa-efecto. En este sentido, los estudios explicativos pueden ocuparse tanto de la determinación de las causas (investigación post facto), como de los efectos (investigación experimental), mediante la prueba de hipótesis. Sus resultados y conclusiones constituyen el nivel más profundo de conocimientos.

Arias (2006) señala que, “el nivel de investigación se refiere al grado de profundidad con que se aborda un fenómeno u objeto de estudio” (p.:23); además, propone como se clasifican los niveles de acuerdo a su profundidad, es decir, en investigación exploratoria, descriptiva y explicativa.

Para Arias (2006) La investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere (p. 24).

De acuerdo con lo anteriormente planteado por Canales y Arias, la presente investigación busca analizar la relación del proceso de liderazgo y su influencia en el logro de los objetivos organizacionales. El liderazgo empresarial consiste en la habilidad o proceso por el cual el líder de la empresa es capaz de influir en los demás para poder alcanzar las metas y satisfacer las necesidades de la empresa, el cual tiene un papel fundamental, ya que sus características se relacionan y se complementan para lograr los planes que se hallan establecidos.

En ese sentido, se comprende el liderazgo empresarial como aquellas habilidades y competencias que se implementan en los procesos organizacionales para alcanzar los objetivos y metas establecidas. Lo ideal en este caso es motivar a los colaboradores de todas las dependencias de la compañía para que satisfagan las necesidades de la organización.

3.3. Fuentes de Información

Arias (2012) plantea que: fuente es todo lo que suministra datos o información. Según su naturaleza, las fuentes de información pueden ser

documentales (proporcionan datos secundarios), y vivas (sujetos que aportan datos primarios) (p.27). De acuerdo a lo mencionado, se determinó que en la presente investigación se utilizaron fuentes secundarias documentales. Arias (2012) establece que las fuentes de información primarias son aquellas en las cuales se toma la información de la fuente principal u original, bien sea un libro, una tesis u otro. Y las secundarias, por su parte, son aquellas en donde la información es recolectada a través de otro portal u otro autor, pero de un primer autor.

Estas fuentes de información, según APA (2010) pueden ser de carácter impreso (libros, tesis, artículos científicos, periódicos) digital o material electrónico (artículos de revistas, informes, conferencias, blogs y referencias de páginas en la Word Wide Web) o audiovisuales (películas, series, videos, podcasts, grabaciones de música y fotografías). Este tipo de investigación, más que otras, tiene el propósito fundamental de aportar nuevos conocimientos a los ya analizados sobre el liderazgo y las organizaciones inteligentes y su proceso de comunicación.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

Para Hernández y Fernández (2006), “la técnica de recolección de datos consiste en vías a través de los cuales el investigador registra datos observables que representa verdaderamente los conceptos o variables que se pretende medir” (p. 01).

Arias, (2012). Se establece el término técnica de investigación, el cual se entiende como el procedimiento o forma particular de obtener datos e información. Las técnicas son particulares y específicas de una disciplina, por lo que sirven de complemento al método científico, el cual posee una aplicabilidad general

Con respecto a la presente investigación, se recolectaron los datos e información a través de la técnica documental, la cual tiene como objeto construir un esquema y se determina como marco conceptual o referencial. Este llamado Marco Teórico, se desarrollará de fuentes primarias y secundarias de información, donde se le dará cuerpo de las diferentes teorías y conceptualizaciones de diversos autores sobre el tema a desarrollar, ya sea desde lo más sencillo hasta lo más extenso sobre lo referente. Es por eso, que para poder lograr plasmar toda la información necesaria se realizó un estudio profundo sobre las fuentes documentales, empleándose técnicas de observación, análisis, resumen analítico, entre otros.

Todas estas técnicas fueron plasmadas sobre la lectura de fuentes primarias y secundarias, el cual fueron posteriormente analizadas y poder llegar a la obtención de diferentes resultados y conclusiones.

Sumado a lo anteriormente plasmado sobre las técnicas, y tomando en cuenta que se trabajó en base a la investigación documental, con respecto a los métodos que conducen a la obtención de información, estas pueden ser almacenadas en un medio material de manera que los datos puedan ser recuperados, procesados, analizados e interpretados posteriormente. A dicho recurso se le determina “instrumento” Arias, (2012). El autor refiere que los instrumentos que se utilizan en el diseño de investigación son las fichas, la computadora y sus unidades de almacenaje.

3.5. Técnicas de Clasificación y Análisis de la Información

Se utilizó como procedimiento el análisis de contenido, la cual es muy útil ya que permite hacer comparaciones y estudiar a profundidad materiales variados. Sabino (1992) establece que es una técnica de investigación que

se basa en el estudio del contenido manifiesto de la comunicación. Refiere que es un método que lleva a cabo la determinación de la frecuencia con que aparecen en un texto ciertas categorías previamente definidas tales como ideas, expresiones, vocablos o elementos expresivos de diversa naturaleza. Estas categorías expresan las variables o los indicadores, según los casos, que forman parte del problema de investigación planteado.

El análisis de contenido es útil, según Sabino (1992), ya que permite específicamente establecer comparaciones y estudiar en profundidad materiales diversos. Para llevar a cabo un análisis se debe aplicar el proceso de identificación, clasificación, modificación, procesamiento e interpretación de la información. En el presente trabajo de investigación se toma en cuenta esta técnica, ya que permite una descripción objetiva y sistemática del contenido referido al proceso de liderazgo y su influencia en el logro de los objetivos organizacionales.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Todo el análisis y elaboración de la información de los datos obtenidos, son la llave de una investigación cualitativa, en la cual se puede hablar de un proceso en todas las etapas de la investigación, y que tiene como objetivo, contestar, triangular y validar todo el estudio obtenido para establecer en referencias los objetivos de la investigación.

Sandin, documento complementario, (2003), “El análisis de la información, es un proceso de selección, categorización, comparación, validación e interpretación inserto en todas las fases de investigación que nos permite mejorar la comprensión de un fenómeno de singular interés”. (p, 6)

Analizar la información supone organizar formas de establecer categorías, modelos, unidades descriptivas, además de interpretar la información, dando sentido y significado al análisis, explicado las interrogantes, buscando relaciones de los temas.

4.1. Análisis e Interpretación de la Información

4.1.1. Elementos determinantes del liderazgo organizacional

El Liderazgo Organizacional.

El liderazgo organizacional, se entiende como un proceso o habilidad por el que un líder puede influir en los demás para conseguir objetivos. En definitiva, dicho concepto hace referencia a la habilidad o capacidad interpersonal del líder o el proceso a través del cual éste influye, induce y

anima a los empleados a llevar a cabo sus actividades para alcanzar los objetivos de la empresa con entusiasmo y por propia voluntad.

A la hora de mostrarse como un líder, éste tiene la obligación y responsabilidad de guiar a su equipo de trabajo para que puedan ofrecer lo mejor de ellos sin desligarse de su normativa laboral, el cual es exigido por la organización.

Así mismo, el líder organizacional tiene que saber distribuir y delegar el poder y la responsabilidad en los funcionarios adecuados, ya que es indispensable que muestren los resultados esperados y al mismo tiempo el apoyo deseado por los miembros de la empresa.

Del líder depende la evolución y desarrollo tanto de los empleados como de la organización a la hora de poner en práctica las herramientas para que éste pueda utilizarlas y manejarlas ante las diferentes situaciones o fenómenos laborales que se generen durante el desarrollo del trabajo-proyecto, y que dichas situaciones se puedan solucionar a la brevedad posible, lo que le concederá demostrar su capacidad de reacción ante las problemáticas que afronte, reflejando de esa manera ser un líder; teniendo el apoyo de su equipo de trabajo, el cual es el elemento esencial de control y manejo para el éxito Organizacional.

4.1.2. Factores Externos e Internos Determinantes del Liderazgo Organizacional

Los factores del liderazgo organizacional, representan un conjunto de elementos necesarios para lograr la configuración e implementación del mismo en el ambiente institucional, se mencionan los siguientes:

- **Consideración individualizada:** “Me importas tú y tu desarrollo como

persona”.

El líder conoce las necesidades específicas de cada uno de sus colaboradores, le presta atención de forma diferente dependiendo de sus cualidades, interesado por sus necesidades, dándoles retos apropiados a cada uno, buscando ayudar a su desarrollo. Le otorga confianza y responde a sus demandas, reconociendo que las personas son un mundo individual.

- **Estimulación Intelectual:** “¿Y si lo intentaras de otra forma?”.

El líder empodera a sus seguidores para que piensen acerca de los problemas y desarrollen sus propias habilidades intelectuales, incitando la reflexión, creación o nuevas ideas y soluciones ante las situaciones de conflicto organizacional, la estimulación intelectual ayuda a los seguidores a cuestionarse, así como generar soluciones más creativas a los problemas

- **Motivación Inspiracional:** “Si de verdad lo intentas, lo puedes lograr”.

El líder tiene la habilidad de motivar a sus seguidores para alcanzar un desempeño superior, inspirando el logro de esfuerzos extras para lograr los objetivos planteados. Tiene la capacidad de motivar los cambios en la expectativa del grupo para impulsarlos a la solución de los problemas organizacionales para actuar en función de ser resueltos

- **Influencia Idealista:** “Esta persona es íntegra, confío en ella y en lo que nos dice”.

El líder es influyente, genera ideales de actuación, es modelo de los seguidores, es respetado y admirado y sobre todo es considerado

confiable, se puede contar con él para hacer lo correcto, demostrando altos estándares de conducta moral y ético, evita utilizar el poder para obtener ganancias personal.

- **Tolerancia psicológica:** se refiere al grado en el cual se estimula a los trabajadores a ventilar de forma abierta los conflictos y críticas, el líder utiliza el sentido del humor para resolver situaciones conflictivas en aspectos de la relación humana y laboral. También lo emplea para corregir las equivocaciones, para resolver conflictos, incluso para manejar momentos difíciles.

Factores del liderazgo transformacional.

- 1) **Carisma o influencia idealizada:** el comportamiento de un líder lo hace admirable ante los demás. Además, posee valores claros, comportándose como un modelo a seguir.
- 2) **Motivación inspiracional:** el líder lleva inspira a sus seguidores con una visión clara sobre los objetivos a futuro.
- 3) **Estimulación intelectual:** Un líder alienta y estimula a su equipo, llevando adelante los objetivos de la misión.
- 4) **Atención personal e individual:** El buen líder conoce bien a sus colaboradores y los inspira según sus necesidades específicas, actuando como un verdadero coach. Además, valora y aprecia a cada uno de sus colaboradores, aumentando su autoestima e inspirándolos a seguir creciendo.

Existen también 7 factores que afectan el liderazgo:

- Poca flexibilidad
- Autoritarismo

- Desinterés
- Indiferencia
- Escasa comunicación
- Supervisión excesiva
- Narcisismo

Factores externos de una empresa.

Son factores externos de una empresa a aquellos que determinan en proporción significativa el éxito, producción y demanda de una empresa. Por lo cual, de acuerdo a algunas definiciones de los autores, entendamos por factores externos a todos aquellos elementos que influyen, no de manera absoluta, sino significativa en el éxito de los proyectos de las empresas, cuya interacción se da desde el exterior (como el mercado global), hacia aspectos internos de la misma (jornadas productivas y su cantidad de ofertas para el mercado).

Tipos de factores externos.

Los factores que pueden influenciar el éxito de una empresa, desde un punto de vista exterior, son:

Aspectos culturales y sociales.

Estos elementos del entorno externo influyen debido a que lo social y lo cultural reflejan la forma de pensar de las personas y esto influye directamente con respecto al capital humano de las empresas, al igual que influye también al momento de tomar una decisión con respecto a las estrategias que se van a implementar referente a los productos y el mercado que se abordará.

El mercado.

Dentro de este factor debe tomarse en cuenta a los competidores y los proveedores. El primero hace referencia a las empresas que ofertan en el mismo mercado, y el segundo a aquellos sujetos que dotan a la empresa para que estas generen su ambiente interno de producción. Así pues, el mercado en esencia puede consolidarse en uno o en varios, sin embargo, todo dependerá con la seriedad que se tomen en cuenta los factores que lo constituyen, pues esto determinará el éxito del entorno interno de la empresa.

Estándares de la industria.

Se refiere a una guía o a un modelo que ya ha sido impuesto dentro del hilo competitivo de la industria y el cual se debe seguir. Es vital para el éxito de los elementos internos de calidad de la organización, ya que usualmente son requisitos obligatorios para los proyectos, además de que son exigencias que se deben cumplir con relación a los estándares de calidad del mercado.

Restricciones legales.

Dentro de lo que son factores externos que pueden afectar a una empresa encontramos las normativas legales las cuales se deben cumplir y respetar, pues en caso contrario traerán repercusiones negativas para con el estado. Es por ello que al momento de que un proyecto empresarial se crea, se evalúa tanto la normativa nacional que lo afecta como lo internacional, si se busca expansión globalizada.

4.1.3 Que influencia Tiene el Liderazgo en el Logro de los Objetivos Organizacionales

Según algunos autores entre los factores de liderazgo que influyen en el

logro de los objetivos de la organización, y definen el clima organizacional de una empresa determinada están:

- 1. Estructura:** hace referencia a la forma en que se dividen, agrupan y coordinan las actividades de las organizaciones en cuanto a las relaciones entre los diferentes niveles jerárquicos, indistintamente de la posición en el nivel. La conformación de una adecuada estructura organizacional en la empresa facilita o dificulta el flujo de las comunicaciones, aspecto transcendental en cualquier tipo de comunidad que aspire a convivir de la mejor manera.
- 2. Responsabilidad:** este aspecto necesariamente va ligado a la autonomía en la ejecución de la actividad encomendada y guarda a su vez, una estrecha relación con el tipo de supervisión que se ejerza sobre las misiones dadas a los trabajadores.
- 3. Recompensa:** un salario justo y apropiado, acorde con la actividad desarrollada, constituye el primer incentivo en una relación laboral. Es importante no olvidar que a pesar de que el salario justo y los resultados del trabajo logren el equilibrio esperado, los humanos “reclamamos” reconocimiento adicional.
- 4. Desafío:** en la medida que la organización promueva la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos, los desafíos ayudarán a mantener un sano clima competitivo, necesario en toda organización.
- 5. Relaciones:** estas se fundamentarán en el respeto interpersonal a todo nivel, el buen trato y la cooperación, con sustento en base a la efectividad, productividad, utilidad y obediencia, todo en límites precisos, sin que se torne excesivo y llegue a dar lugar al estrés,

acoso laboral y otros inconvenientes de este estilo.

- 6. Cooperación:** está relacionado con el apoyo oportuno, con el nacimiento y mantenimiento de un espíritu de equipo en vías de lograr objetivos comunes relacionados a su vez, con los objetivos de la empresa.
- 7. Estándares:** un estándar, sabemos, establece un parámetro o patrón que indica su alcance y cumplimiento. En la medida que los estándares sean fijados con sentido de racionalidad y ante todo de que puedan ser logrados sin exagerar los esfuerzos necesarios para ello, los miembros del grupo percibirán estos, con sentido de justicia o de equidad.
- 8. Conflicto:** el conflicto siempre será generado por las desavenencias entre los miembros de un grupo. Este sentimiento bien podrá ser generado por motivos diferentes: relacionados con el trabajo o bien con lo social y podrá darse entre trabajadores de un mismo nivel o en la relación con jefes o superiores.
- 9. Identidad:** hoy día la conocemos como Sentido de Pertenencia. Es el orgullo de pertenecer a la empresa y ser miembro activo de ella y tener la sensación de estar aportando sus esfuerzos por lograr los objetivos de la organización.

Una de las claves para que una empresa pueda tener un buen clima organizacional es crear una relación directa con la calidad del liderazgo en la empresa, líderes cercanos que motiven, formen equipos interdisciplinarios y que le den la mayor importancia a la comunicación entre los empleados sin importar el cargo que ocupe, lo cual es el eje fundamental en las relaciones. (González, 2013)

4.1.4. Estrategias de Liderazgo para el Eficiente Logro de los Objetivos Organizacionales

La cultura de liderazgo se refiere a los valores, creencias y prácticas que guían el comportamiento de los líderes y los miembros de una organización. En una cultura de liderazgo fuerte, los líderes son modelos a seguir y fomentan un ambiente de trabajo basado en la confianza, la colaboración y el respeto mutuo.

En primer lugar, ayuda a fomentar un ambiente de trabajo positivo y productivo. Cuando los Colaboradores sienten que sus líderes los valoran y respetan, están más motivados para dar lo mejor de sí mismos en su trabajo. Además, una cultura de liderazgo fuerte también puede ayudar a mejorar la retención de Colaboradores. Cuando los trabajadores se sienten comprometidos con su empresa y sus líderes, es menos probable que busquen oportunidades en otro lugar.

Según expone el sitio web, Dolt Beyond Limits. Estar al frente de una compañía requiere mucho más que conocimientos técnicos; ser sensible, anticiparse a los problemas y actuar con creatividad son otras fases de la difícil tarea de un líder.

Por eso, a continuación, se presentan 10 estrategias de liderazgo para el eficiente logro de los objetivos organizacionales:

1. Posicionarse como experto.

Demuestre lo que sabe sin aspavientos; los buenos líderes comparten su conocimiento día a día, se mantienen aprendiendo y aportan sus ideas siempre que ven la posibilidad de mejorar.

2. Reclutar a personas talentosas.

Conozca sus debilidades y cúbralas con los elementos que contrate: el resultado será un equipo eficiente, listo para superar exitosamente cualquier reto.

3. Dirigir y confiar.

Enfoque su energía en los cimientos de un proyecto y permita que su equipo construya el resto. Dirigir no es dar órdenes sin parar; es brindar apoyo y asesoría para que el trabajo se lleve a cabo de la mejor manera posible.

4. Estar abierto a la retroalimentación.

Todos los miembros del equipo pueden mejorar en algo, incluido usted. Escuche sus áreas de oportunidad de su equipo y recolecte información para mejorar así su liderazgo.

5. Construir relaciones personales.

Las relaciones laborales pueden acabar, pero las personales le abrirán nuevas puertas y oportunidades. Además, los miembros de su equipo serán más receptivos hacia alguien con quien se identifican emocionalmente.

6. Adaptarse al cambio.

No siempre es fácil expandirse, aceptar nuevas condiciones de trabajo o explorar nuevos territorios profesionales. Si logra adaptarse con éxito al cambio, transmitirá este ánimo a sus empleados y al final del proceso sentirán que han evolucionado.

7. Apostar por nuevas estrategias.

Tomar retos implica probar nuevas técnicas, tanto en los flujos y

procesos de trabajo como en el liderazgo mismo. Al hacerlo, aprenderá de sus resultados e irá perfeccionando su propia estrategia laboral.

8. Prever contratiempos.

Gran parte de lo que hace a un líder es su capacidad de anticiparse a los problemas para resolverlos pronto o evitarlos por completo. Analice todas las posibilidades y prepare a su personal para enfrentarlas; siempre que pueda, resuelva los contratiempos usted mismo aún antes de que sean evidentes.

9. Aprender del fracaso.

Evite ocultar los fracasos. En su lugar, revise en dónde falló su plan y comparta sus impresiones con el equipo. Hacerlo puede ayudar a que nadie cometa el mismo error nuevamente.

En la actualidad, las empresas trabajan en determinar estrategias cada vez más innovadoras que fortalezcan una a una las interacciones internas y externas a la organización, promoviendo el crecimiento y desarrollo empresarial, así como el estudio y aprovechamiento de los canales de comunicación, clima y cultura organizacional, mercadeo y publicidad, responsabilidad social empresarial, análisis del corazón ideológico, entre otros.

Al fomentar valores como la comunicación abierta, la colaboración y el respeto mutuo, las empresas pueden crear un ambiente de trabajo positivo y productivo donde los Colaboradores se sientan valorados y motivados para dar lo mejor de sí mismos.

Como ya hemos dicho, el liderazgo es una habilidad esencial para el

éxito de cualquier organización. Un líder efectivo es aquel que puede inspirar y motivar a su equipo para alcanzar objetivos comunes. Sin embargo, el liderazgo no es una habilidad innata, sino que se puede desarrollar y mejorar a lo largo del tiempo.

A continuación, expondremos algunas estrategias clave para el desarrollo del liderazgo.

1. Identificar fortalezas y debilidades.

El primer paso para desarrollar el liderazgo en las organizaciones es identificar las fortalezas y debilidades de los colaboradores. Para hacerlo, es importante reflexionar sobre sus experiencias pasadas y evaluar cómo se han manejado situaciones difíciles. También puede ser importante revisar las evaluaciones de desempeño y la retroalimentación de colegas y superiores para identificar áreas en las que puede mejorar.

2. Desarrollar la inteligencia emocional.

La inteligencia emocional es una habilidad crítica para el liderazgo efectivo. Esta habilidad implica la capacidad de reconocer y controlar sus propias emociones, así como la capacidad de comprender las emociones de los demás. Para desarrollar la inteligencia emocional, es importante promover la empatía y la escucha activa en la organización.

3. Aprender a delegar.

Un líder efectivo no puede hacer todo por sí solo. Delegar tareas y responsabilidades a los miembros del equipo es esencial para liberar tiempo y energía para tareas más importantes. Sin embargo, delegar no significa simplemente asignar tareas a otros; también implica proporcionar orientación y apoyo para garantizar que se realicen de manera efectiva.

4. Fomentar un ambiente de confianza.

La confianza es un elemento clave en cualquier relación laboral exitosa, especialmente entre líderes y seguidores. Para fomentar un ambiente de confianza, es importante ser transparente y honesto con los equipos. También es importante reconocer y recompensar el buen desempeño, lo que ayudará a construir la confianza en su equipo.

5. Desarrollar habilidades de comunicación efectiva.

La comunicación efectiva es esencial para el liderazgo efectivo. Aprender a comunicarse claramente y de manera efectiva con su equipo es esencial para asegurarse de que todos estén en la misma página y trabajando hacia objetivos comunes. También es importante escuchar activamente a los miembros del equipo y proporcionar retroalimentación constructiva.

6. Ser un modelo a seguir.

Los líderes efectivos son modelos a seguir para su equipo. Esto significa que deben establecer el ejemplo al trabajar duro, ser éticos y tomar decisiones informadas. También es importante ser accesible y estar dispuesto a ayudar a los miembros del equipo cuando sea necesario.

CONCLUSIONES

Definiendo el liderazgo, su importancia, tipos, habilidades que adopta el líder se puede garantizar de tal manera, la capacidad que tiene para transformar, brindar potencial, motivar e influir en un grupo de personas colectivas para lograr fines y objetivos de la empresa. Recalcando la importancia que este requiere para el desarrollo del personal que conforma el equipo, permite su crecimiento y promueve la superación. Siendo así un método de los más efectivos cuando se trata de lograr una meta en común donde se favorece la interacción y el desarrollo de habilidades de varios individuos que trabajan unidos.

Una vez desglosada toda la información necesaria para la realización de la presente investigación, es posible concluir lo siguiente:

- Los líderes son los responsables de construir organizaciones donde la gente expande continuamente su aptitud para comprender la complejidad, clarificar la visión y mejorar los modelos mentales compartidos, es decir, son responsables de aprender.
- El líder, es el que valora a los miembros en cada área de trabajo, fomenta diferentes espacios de aprendizaje, compromiso, incentivo y confianza en cada individuo para que pueda dar lo mejor de sí; de esa manera, se enriquece el ambiente organizacional que, en definitiva, impacta de manera positiva en el nivel productivo.
- Incentivar una cultura de liderazgo implica no solo identificar y desarrollar a los líderes naturales dentro de la organización, sino también proporcionarles las herramientas y recursos necesarios para que puedan desempeñar su función de manera efectiva. Esto puede

incluir programas de capacitación y desarrollo de habilidades de liderazgo, así como la implementación de políticas y prácticas que fomenten un ambiente de trabajo positivo y colaborativo.

RECOMENDACIONES

Se procederá a brindar una serie de recomendaciones en base a las conclusiones obtenidas, con la finalidad de aportar ideas para mejorar el proceso de liderazgo y su influencia en el logro de los objetivos organizacionales, se presentan las siguientes:

El liderazgo debe pasar de un simple gestor de tareas a liderar, a un líder que se enfoque en las personas, sus necesidades y motivaciones, más allá de asignar tareas, roles y procedimientos. Con ello se busca involucrar al líder en la formación de equipos y monitorear el progreso de sus subordinados, así contribuir al logro de los objetivos organizacionales.

Promover una cultura de delegación de responsabilidades en los trabajadores, fomentando su participación en nuevas tareas que demuestren sus conocimientos y destrezas en diversas áreas de la organización.

El buen desempeño de un trabajador se puede lograr a través de motivación, y la empatía, las cuales son generadas por una buena práctica de liderazgo.

Es importante, para un buen líder tener la capacidad de ser eficaz, creativo, hacer críticas constructivas, de esa manera captar las emociones del grupo y conducirlas al logro de los objetivos organizacionales.

Es indispensable siempre estar en constante actualización y capacitación en temas de liderazgo, para así poder desarrollar las habilidades de liderazgo, que como bien lo sabemos también es un tema de formación y capacitación constante.

BIBLIOGRAFÍA

- Arias, Fidas. (2006). El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica. Venezuela: Episteme.
- Boyacá, R. (2022). Artículo de Revisión sobre Definiciones, Teorías y Estilos de Liderazgo en las Organizaciones. Revisado el 23 de noviembre de 2023,
[https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/43934/Boya c%20A1AvilaRocio2022.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/43934/Boya%20c%20A1AvilaRocio2022.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Brume, Mario, (2019). Estructura organizacional.
<https://www.unibarranquilla.edu.co/docs/ESTRUCTURA-ORGANIZACIONAL.pdf>.
- Cámara de Comercio de Málaga (2019). Cualidades de un líder para dirigir equipos de trabajo. Revisado el 23 de Noviembre de 2023,
<https://www.master-malaga.com/administracion/cualidades-lider-dirigir-equipos-de-trabajo/>
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)
- Fernández. J (2023). Liderazgo orientado a la tarea ejemplo personaje. Revisado el 28 de noviembre de 2023 en:
<https://juanluisfernandez.es/liderazgo/liderazgo-orientado-a-la-tarea-ejemplo-personaje-2/>
- Fernández. J (2023). Estilos de Liderazgo. Revisado el 28 de noviembre de 2023 en: <https://juanluisfernandez.es/liderazgo/estilo-de-liderazgo-definicion/>
- Gaceta Oficial Nº 6.076. Caracas, Venezuela.
- Morales. A (2019) Concepto de Liderazgo y características del Líder. Revisado el 28 de noviembre de 2023 en:
<https://www.gestiopolis.com/concepto-de-liderazgo-y-caracteristicas->

del-lider/

Ley Orgánica del trabajador, los trabajadores y las trabajadoras (2012).

Orellano. P (2019) Tipos de Liderazgo. Revisado el 10 de octubre de 2023
en: <https://economipedia.com/definiciones/tipos-de-liderazgo.html>

Porter, M. (1980). Estrategias competitivas: técnicas para analizar industrias
y Competidores.

Pérez A (2019). Liderazgo y motivación en la empresa: cómo se influyen
entre sí. Documento en Línea Disponible en:
[https://www.obsbusiness.school/blog/liderazgo-y-motivacion-en-la-
empresa-como-se-influyen-entre-si](https://www.obsbusiness.school/blog/liderazgo-y-motivacion-en-la-empresa-como-se-influyen-entre-si)

Prato, P. Pérez, D. (2018). Líderes y competencias organizacionales
asociados con Resultados de negocios. Caracas

Raeburn. A (2022) 15 cualidades esenciales para ser un buen líder.
Documento en Línea Disponible en:
<https://asana.com/es/resources/qualities-of-a-leader>

Rivera. M (2012). Importancia del Liderazgo en las Organizaciones. Revisado
el 10 de octubre de 2023 en: Ley Orgánica del Trabajador,
trabajadores y trabajadoras (LOTTT) 2012

[https://www.eoi.es/blogs/leidymargaritarivera/2012/02/27/importancia-del-
liderazgo-en-las-organizaciones/](https://www.eoi.es/blogs/leidymargaritarivera/2012/02/27/importancia-del-liderazgo-en-las-organizaciones/)

Web y Empresas (2023) Cuatro funciones de gestión y estilos de liderazgo.
Revisado el 28 de noviembre de 2023, de
[https://www.webyempresas.com/cuatro-funciones-de-gestion-y-estilos-
de-liderazgo/](https://www.webyempresas.com/cuatro-funciones-de-gestion-y-estilos-de-liderazgo/).

Macías. S (2021). Liderazgo y su impacto en el logro de las metas
organizacionales. Revisado el 21 de enero de 2024, del sitio web.
<https://repositorio.unan.edu.ni/14626/1/14626.pdf>

10 estrategias de liderazgo para directivos. Revisado el 21 de enero de 2024,
del sitio web. <http://www.hlgdoit.com/blog-desarrollo-de-liderazgo/10->

estrategias-de-liderazgo-para-directivos

Factores que influyen en el liderazgo: 5 claves que debes conocer. Sitio web:

<https://blog.eclass.com/factores-que-potencian-el-liderazgo-y-su-influencia>

HOJA DE METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 1/6

Título	El Proceso de Liderazgo y su Influencia en el Logro de los Objetivos Organizacionales
---------------	--

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Brito, María G	CVLAC	24.873.145
	e-mail	mariagbritob@gmail.com
	e-mail	
González C, Yulimar	CVLAC	22.921.836
	e-mail	Yulimargonzalez836@gmail.com
	e-mail	

Palabras calves: Líder, Organización, Seguidores y Situaciones.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 2/6

Líneas y sub-líneas de investigación:

Área	Sub-área
Ciencias Administrativas	Administración

Resumen (abstracto):

El ser humano es un recurso fundamental dentro de la organización, siendo de principal interés conocer la influencia del liderazgo para el alcance de los objetivos organizacionales. El liderazgo tiene la capacidad de poder influir en las demás personas para el logro de los objetivos, y además, es una herramienta efectiva que permite modificar conductas, por lo cual, el líder cumple la función guía, escucha, observa y evalúa las estrategias para fortalecer las oportunidades de crecimiento de su equipo, por otro lado, un líder necesita de ciertas técnicas, entre las que destacan, resolver conflictos y empoderar a sus seguidores. La presente investigación tuvo como objetivo general: Analizar la relación del proceso de liderazgo y su influencia en el logro de los objetivos organizacionales, donde se empleó una investigación de tipo documental permitiendo recopilar datos de diversas fuentes de información, a través de internet en sus diferentes plataformas y páginas, como blogs, revistas electrónicas, bases de datos, entre otros; y consultas bibliográficas de libros, tesis, revistas en sus presentaciones electrónicas o físicas. Un líder debe de motivar, manejar, dominar y aprovechar de manera oportuna y eficaz todos los recursos que posee la empresa, puesto que de él depende promover y explotar el trabajo en equipo superando obstáculos y situaciones que se presenten para el logro de los objetivos organizacionales.

Palabras calves: Líder, Organización, Seguidores y Situaciones.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 3/6

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail	
Prof. Luis Ramón Martínez	ROL	A <input checked="" type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/>
	CVLAC	8.366.538
	e-mail	Postgradoluismartinez@gmail.com
	e-mail	
	e-mail	

Fecha de discusión y aprobación:

Año Mes Día

2024	03	08
------	----	----

Lenguaje: **Esp**

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 4/6

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
Tesis-BritoyGonzález, doc.	Aplicación/Word

Alcance:

Espacial: _____ (Opcional)

Temporal: _____ (Opcional)

Título o Grado asociado con el trabajo:

Licenciatura en Administración

Nivel Asociado con el Trabajo:

Licenciatura

Área de Estudio:

Administración

Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado:

Universidad de Oriente (UDO) - Venezuela

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CU N° 0975

Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano
Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ
Vicerrector Académico
Universidad de Oriente
Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda **"SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC N° 696/2009"**.

Leído el oficio SIBI – 139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.



Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,

JUAN A. BOLANOS CUNDELA
Secretario

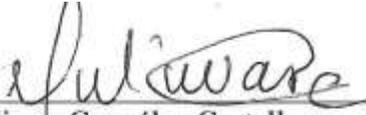


C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.

JABC/YGC/manuja

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso- 6/6

Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (vigente a partir del II Semestre 2009, según comunicación CU-034-2009) : “los Trabajos de Grado son de la exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente, y sólo podrán ser utilizados para otros fines con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo, quien deberá participarlo previamente al Consejo Universitario para su autorización”.


Yulimar González Castellanos


María Gabriela Brito Brito


Prof: Luis Ramón Martínez
Asesor