



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN**

**LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS EQUIPOS DE
TRABAJO EN MOMENTOS DE CRISIS**

Autoras:

IRMARIS A. MORALES I. C.I: 25.100.444

YOANDI C. ACEVEDO A C.I. 24.129.509

Trabajo Especial de Grado presentado como requisito parcial para optar a los
Títulos de Licenciados en Administración.

Cumaná, febrero de 2022



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN

**LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA
EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO EN MOMENTOS DE
CRISIS**

AUTORES:

Br. Morales Harraza, Irmaris Adela. C.I.: 25.100.444

Br. Acevedo Acevedo, Yoandi Carolina. C.I.: 24.129.509

Trabajo de Curso Especial de Grado aprobado en nombre de la Universidad de Oriente, el siguiente jurado calificador, en la ciudad de Cumaná, a los 03 días del mes de marzo de 2023.

Profesor

Luis Ramón Martínez

Jurado Asesor

C.I.: 8.366.538

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vii
DEDICATORIA	viii
RESUMEN	x
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I	3
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	8
1.2.1 Objetivo General	8
1.2.2 Objetivos Específicos.....	8
1.3 JUSTIFICACIÓN	9
CAPÍTULO II	10
MARCO TEÓRICO.....	10
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	10
2.2 BASES TEÓRICAS.....	16
2.2.1 Liderazgo	16
2.2.2 Equipo de Trabajo	22
2.2.3 Relación entre Liderazgo y Equipos de Trabajo.	25
2.3 BASES LEGALES.....	33
2.4 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	34
CAPÍTULO III	36
MARCO METODOLOGICO	36
“Conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas”. Arias (2006).	36
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	36
3.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	37

3.3 NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN	38
3.4 FUENTES DE INFORMACIÓN.....	39
3.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	40
CAPÍTULO IV	43
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE INFORMACION	43
4.1 PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	43
4.2 CARACTERÍSTICA DEL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL.	44
4.3 FACTORES CLAVES DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO.....	46
4.4 RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y LOS EQUIPOS DE TRABAJO.....	47
4.5 CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES DEL LÍDER PARA LA FORMACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO.....	48
4.6 ANALIZAR EL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO EN MOMENTOS DE CRISIS.	49
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	52
CONCLUSIONES	52
RECOMENDACIONES.....	53
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	55
METADATOS.....	59

AGRADECIMIENTOS

Primeramente agradecerle a Dios todo poderoso por darme la vida y poder estar aquí cumpliendo una de mis metas trazadas, a mis padres, hermanos y sobrinos por el ánimo y energía que solo ellos me pueden brindar, a mi pareja y a mi hermoso hijo que son la fuerza para seguir adelante y unos de los motivos que me alentaron a llegar hasta aquí, a los ángeles que me cuidan e iluminan desde el cielo, gracias a toda esa unión de energía especial pude lograrlo y les agradezco por ello.

A nuestro tutor Luis Martínez por la ayuda y enseñanzas brindadas, por su energía positiva y por tener mucha paciencia.

A la casa más alta, la Universidad de Oriente por brindarme no solo conocimientos si no también vivencias y excelentes personas que en el largo camino se fueron convirtiendo en algo más que compañeros de clases, a su excelente gremio por ser parte del beneficioso aprendizaje que me ayudó a subir cada escalón y a mi compañera de proyecto que a pesar de las adversidades pudimos lograrlo.

Y por último a mi persona por mantenerme firme y no decaer ni desistir.

IRMARIS MORALES

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios primeramente y a la virgen María, por bendecirme la vida, por guiarme a lo largo de este camino, ser mi apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y debilidad.

A mi mamá, que con su esfuerzo y dedicación me ayudó a culminar mi carrera y me dio el apoyo suficiente para no decaer cuando todo parecía complicado e imposible

A mi familia: Hermano, tíos y primos por su apoyo, consejos y amor que fueron suficiente para alcanzar este peldaño de mi carrera profesional ¡gracias!

A mi esposo adorado, por ser mi inspiración, que con su amor y respaldo me ayudó a trazar mi camino, gracias por siempre estar allí apoyándome.

A todos mis compañeros de estudios con los que tuve la oportunidad de compartir grandes y buenos momentos.

A mi súper amigo Luiggy Oropeza por brindarme siempre esa mano amiga, apoyarme y comprenderme cuando más lo necesite, siempre te llevo en mi corazón.

A mi amiga y compañera de trabajo Irmaris Morales, por su apoyo y paciencia. Que Dios te bendiga y permita que cumplas todas tus metas en la vida.

A nuestro profesor tutor Luis Martínez, por su paciencia, constancia y ayuda para hacer posible la culminación de este trabajo de investigación, usted formó parte importante de esta historia.

A mis profesores, en especial a la profesora Zoraida Cova por sus conocimientos rigurosos y precisos , a ustedes les debo mi conocimiento, donde quiera que vaya los llevare conmigo en mi transitar profesional.

A la casa más alta, la universidad de Oriente, y a todas las autoridades por permitirme concluir con una etapa de mi vida. Mil gracias por formarme como profesional.

A mi, por siempre creer y confiar en mis capacidades por más difícil que fuese la situación.

YOANDI ACEVEDO

DEDICATORIA

Dedico este logro a mis padres y hermanos por ser la esencia principal de los valores, conocimientos y esfuerzo que hoy puedo tener.

PADRES Y HERMANOS

A mi pareja por el apoyo incondicional pero en especial a mi hijo Aaron Navarro por ser el aliento, valentía y fuerza que me impulso a seguir y no desistir.

PAREJA E HIJO

Seguidamente a mi amiga Cruzlyn Marcano que a pesar de la distancia siempre se mantuvo al tanto y ayudándome en lo que estuviera a su alcance, más que amiga hermana, y a Romina Pereda por tenerme paciencia y estar cuando se lo pedía, ustedes son parte importante en mi vida.

AMIGAS

A mis amigos y demás familiares que aportaron de alguna forma u otra un granito, para que esto pudiera ser.

AMIGOS Y DEMAS FAMILIARES

Y por último a la majestuosa Universidad de Oriente por abrirme sus puertas y darme los conocimientos necesarios para lograr lo que ahora logro.

UNIVERSIDAD DE ORIENTE

IRMARIS MORALES

DEDICATORIA

Con mucha alegría y orgullosa de mi misma le dedico este logro primeramente a Dios todo poderoso, por haberme permitido llegar a este punto de mi vida y haberme dado salud para lograr mis objetivos.

No fue fácil, pero con tu ayuda padre amado he logrado concluir mi carrera profesional. Gracias ¡Te amo!

DIOS

A mi madre Yuminglis, por ser el pilar más importante en mi vida y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional, además de haberme dado la vida siempre confío en mi y nunca me abandono.

Has sido mi madre y mi padre toda la vida, me has enseñado a ser la persona que soy hoy, mis principios, mis valores, mi perseverancia y mi empeño todo esto con una enorme dosis de amor y sin pedir nada a cambio. ¡te amo mucho mami!

MI MADRE

A mi hermano José Carlos, quien me ha dado su apoyo cuando lo he necesitado y solo espera ni bienestar a cambio, porque el ha deseado siempre lo mejor para mi y nunca a faltado en los momentos cruciales en mi vida. ¡Te quiero mucho hermano!

MI HERMANO

A mi esposo Danny Hidrogo, quien a lo largo de este tiempo juntos me ha enseñado el valor de los detalles y a visto en mi una persona capaz de dar lo

mejor de sí, gracias por siempre creer en mi y brindarme ese apoyo incondicional para realizarme profesionalmente, eres el mejor esposo del mundo. ¡Te amo!

ESPOSO

A mi bella y Adorada familia, quienes han creído en mí siempre, dándome ejemplo de superación, humildad y sacrificio, enseñándome a valorar todo lo que tengo. Esto significó mucho para yo lograr esta meta.

FAMILIA

A mis ángeles que desde el cielo me cuidan y protegen, mis abuelos Arcenia Acevedo y Narciso Córdova, siempre les pedí fuerza y sabiduría para superar los obstáculos en este arduo camino y por fin lo logré. ¡Los amo mucho y me hacen mucha falta!

ABUELOS

YOANDI ACEVEDO



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN**

**EL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO
EN MOMENTOS DE CRISIS.**

**Autoras: Irmaris Adela Morales I.
Yoandi Carolina Acevedo A.
Tutor: Prof. Luis R., Martínez
Fecha:**

RESUMEN

La investigación desarrollada consistió en analizar el liderazgo organizacional y su influencia en los equipos de trabajo en momentos de crisis. El tipo y el diseño de investigación es documental y descriptivo con un propósito básico, porque busca analizar la influencia de ambos objetos de estudio, en el cual se utilizaron las fuentes de informaciones secundarias, provenientes de fuentes primarias para obtener un conjunto páginas webs, libros, tesis, revistas, etc. para el desarrollo de la misma. Las técnicas e instrumentos para recolectar los datos fueron de tipo documental permitiendo la recopilación de diferentes conceptos mediante el uso de una computadora. Esta búsqueda se fundamentó en el proceso de liderazgo, la manera en como influye este factor en las empresas y la importancia para impulsarlos de manera eficaz y eficiente, con un líder que tenga las capacidades necesarias al momento de ejercer responsabilidades y atribuciones. Incluyendo a los equipos de trabajo, permite conocer las necesidades, incrementando la cantidad de operaciones para lograr una alta productividad en los diferentes escenarios de crisis. Finalmente, se concluyó que el liderazgo es un componente esencial para alcanzar los objetivos organizacionales y personales, debido a la influencia y buen desenvolvimiento con los equipos de trabajo para obtener el máximo desempeño y buenos resultados. Por lo que se recomienda, ambos trabajen mediante la unión con tolerancia, comunicación y empatía para enfrentar la crisis que vive cada uno de ellos, además, para tener un personal calificado y preparado, es necesario realizar capacitaciones con los conocimientos adecuados para el fortalecimiento profesional de todos.

Palabras Claves: liderazgo, líder, equipo de trabajo.

INTRODUCCIÓN

El liderazgo, es un tema de continuo estudio, en la diversidad empresarial y administrativa, en vista de la necesidad que tienen los empleados para desarrollarse, este se gestiona en organizaciones grandes, medianas, pequeñas y familiares. Cada uno de estos ámbitos tienen complejidades, que deben ser analizadas por un líder, por lo que se requiere realizar una capacitación a los seguidores en virtud de elevar el rendimiento personal y profesional, debido a que es el medio apropiado para lograr los objetivos preestablecidos.

En relación al párrafo anterior, el liderazgo, hace referencia a aquella persona capaz de influenciar en un grupo de integrantes a su mando para llevar a cabo una acción. En lo que enfoca al líder en el entorno organizacional, como una figura clave para lograr el éxito, con el propósito de buscar el bienestar, el compromiso y los valores que van a determinar las actitudes y cualidades de la organización para el logro de los objetivos eficientemente, garantizando el uso óptimo de los recursos materiales, financieros y humanos.

Adicionalmente, es esencial el desempeño, ya que influye en el ambiente organizacional y en la gama de operaciones, fomentando una buena actitud de los equipos de trabajo y coordinación de actividades, capaz de tomar decisiones oportunas y acertadas, en condiciones de conflictividad y altas exigencias, porque esta particularidad está presente y es constante en los directivos y equipos de trabajo.

Cuando un el líder se muestra desmotivado, desconcertado, deficiente y con una mala actitud, le trasmite esos factores negativos a su equipo de trabajo,

lo cual genera un desnivel laboral. Esto puede ser la causa de la crisis económica, social, cultural y política que pueden presentarse en el entorno laboral, permitiendo un bloqueo y un atraso al logro de los objetivos y metas a cumplir.

La presente investigación, tiene como finalidad analizar el liderazgo organizacional y su influencia en los equipos de trabajo en momentos de crisis, para ellos se hace una descripción de los distintos tipos de líderes que se adapten a la situación actual de crisis, en cuanto al desarrollo del mismo, contiene cuatro capítulos presentados de la siguiente manera: capítulo I, denominada el problema de investigación, estructurado por el planteamiento del problema, objetivos de la investigación y la justificación.

Capítulo II, el marco teórico, abarca los antecedentes de la investigación, bases teóricas y legales, además de la definición de términos básicos. El Capítulo III, marco metodológico, está orientado como la guía del seguimiento del trabajo, en el se menciona los siguientes aspectos: tipo y diseño de la investigación, fuentes de información, técnicas e instrumentos de recolección de datos y las técnicas de clasificación y análisis de la información.

Capítulo IV, presentación y análisis de la información, incluye análisis e interpretación de la información obtenida sobre los objetos de estudio. Se procedió a darle respuestas a cada uno de los objetivos enmarcados en la investigación.

En la parte final se presentan las conclusiones y recomendaciones, seguidamente las referencias bibliográficas, usadas para obtener las diferentes informaciones en la elaboración de la investigación.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En este capítulo se desarrolla la problemática existente en con el liderazgo organizacional y su influencia en los equipos de trabajo en momentos de crisis, en el cual está contenido por el planteamiento del problema, los objetivos general y específico, las interrogantes y la justificación, por consiguiente, es la base que va a desglosar la investigación.

"El problema de investigación, es el inicio o detonador de toda indagación; es lo que desencadena el quehacer científico. Es, al mismo tiempo, su norte y su guía". Rodríguez Peñuelas (2003).

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Cuando se habla de liderazgo, hace referencia a un proceso en el cual están involucrados; el líder, los seguidores y la situación o contexto donde se da esta interacción. Es decir, el líder es el encargado de llevar la conducción de los planes establecidos, utilizando sus cualidades y capacidades mediante la unión con sus seguidores para que se logren los objetivos trazados. Mientras que el contexto, está referido al lugar o situación que permite la comunicación e interacción entre ambos.

En tiempos normales, la labor de un líder es mantener a la compañía en funcionamiento, que los empleados se mantengan productivos y a sus clientes felices. La creatividad e innovación se enfoca en lo que saben hacer mejor en un negocio. ¿Pero qué sucede cuando toca enfrentar momentos de crisis?, cuando todos e incluyendo en ocasiones los medios de comunicación están

observando de cerca el comportamiento del mismo, adicionando que la creatividad se debe enfocar en apoyar, mantener la empatía en el entorno laboral, pero siempre procurando su bienestar.

La revista Forbes (2021), muestra que en las regiones del norte de Asia (parte de China, Corea del Sur y Japón), Indonesia, Tailandia y algunos países de Latinoamérica como México, Brasil, Colombia y Chile. En estos lugares la cualidad que más se espera en un líder es la capacidad de orientar al equipo a largo plazo. Mientras que en el mundo de los negocios hay proyectos que se alargan durante años, por lo que es importante que la persona al frente de la organización sepa mantener los objetivos y guiar al resto.

En los países: Alemania, Holanda, Dinamarca, Noruega, Reino Unido, Estados Unidos, Australia y países asiáticos con gran influencia británica como India, Singapur y Malasia, así como Hong Kong. Se aprecia que el líder es resolutivo y demuestra flexibilidad a la hora de alcanzar los objetivos, a pesar de ser algo individualista, y democrático ya que asegura consultar las decisiones con su equipo para asegurarse de que todos están en el mismo barco.

Para agregar del párrafo anterior, en el Norte de Asia y países como Holanda, los empleados esperan que su líder enfrente los problemas. Teniendo una gran deficiencia en el exceso de comunicación a la hora de transmitir una información, perdiendo de vista el punto a hablar. Por ello, es preferible que estén orientados a terminar el trabajo y tengan buenas relaciones interpersonales.

Además, en Nueva Zelanda, Suecia, Canadá y gran parte de Latinoamérica, es importante la una comunicación basada en la sensibilidad y la empatía, no sólo para llevarse bien con el líder, sino también para trabajar en un ambiente adecuado. Los empleados, prefieren que sean capaces de mantener conversaciones sobre el negocio de forma amistosa, y que al momento de debatir tengan respeto y educación en ambas partes. Por lo que, el mensaje se ajusta para mantener el tono afable de la conversación, ya que ser demasiado directo está visto como un daño innecesario.

En cuanto a Indonesia y Malasia, muchos líderes terminan por hacerse cínicos, desconfiados y distantes, especialmente en situaciones de estrés, además, es natural en estos países que sean excesivamente críticos y estrictos.

En relación a las organizaciones en Venezuela, estas demandan nuevas prácticas del liderato, por tal motivo surge el pensamiento emergente sobre este ámbito lo cual requiere de nuevas teorías, modelos y enfoques adecuados a las necesidades de la misma.

El país atraviesa en la actualmente por una crisis política, económica, social y cultural que afecta a sus organizaciones, por lo que se exigen cualidades y capacidades al líder para mantenerse en el mercado. Aunque el talento humano, por su capacidad intelectual, tiene todos los elementos necesarios con dirección al desarrollo deseable y sustentable justo dentro de este nuevo orden mundial que ha cambiado los paradigmas de manera radical.

En los últimos años vienen apareciendo nuevas perspectivas en torno a las teorías del liderazgo y de la gerencia, las cuales han creado un cierto grado de confusión entre los investigadores en las áreas de las ciencias gerenciales, las

cuales presentan una serie de incertidumbres que se despejaron en la medida que el líder alcance sus metas propuestas efectivamente (Dillanes& Medina, 2000).

Asimismo, se han profundizado las consecuencias del estrés laboral, debido a la crisis sistémica existente en Venezuela. Los impactos negativos se reflejan tanto en la salud física y psicológica de los trabajadores como en su entorno social. A pesar del esfuerzo de las organizaciones venezolanas para mantenerse rentables, mientras brindan a sus empleados opciones de alivio (monetarias o no), les resulta imposible evadir las externalidades resultantes del deterioro económico y sociopolítico. Gonzales y Rodríguez (2021)

En Venezuela, las organizaciones se encuentran muy afectadas por el entorno. En los últimos años han tenido que adoptar rasgos donde se aplica el miedo, imposición de poder para mantener al equipo alineado, el cual le permiten sobrevivir en ambientes caóticos. Se observan actores que operan como mafias, ejerciendo poder, generando miedo y comprando lealtades. En consecuencia, si bien las organizaciones se han preocupado por adoptar prácticas o modelos gerenciales modernos, también han tenido que conservar cierta capacidad reaccionaria para hacer frente a problemas de escenarios de riesgo. Gonzales y Rodríguez (2021)

Una de las principales preocupaciones del trabajador venezolano promedio ha pasado a ser la satisfacción de necesidades básicas, como las fisiológicas y de seguridad ubicadas en la base de la pirámide de Maslow. Esto no quiere decir que las necesidades superiores no estén presentes; todo lo contrario, solo que se ven obligadamente postergadas. Gonzales y Rodríguez (2021)

El deseo de satisfacción de las necesidades más elevadas está vinculado con el impulso evolutivo del ser humano y, en consecuencia, de las organizaciones. Es un círculo virtuoso, pues en la medida en que avanza la evolución las necesidades se vuelven más avanzadas y sutiles.

El papel del líder, debe asumirse como un constructor de tareas para facilitar el desarrollo de las relaciones que mejoren los vínculos de fluidez en las organizaciones. Además, frente a una Venezuela emergente en la cual aumenta la fuerza de un nuevo sector de pequeñas y medianas empresas, donde se hace necesario el alto desempeño y las directrices.

Durante los años noventa y principio de este siglo, han surgido nuevos líderes que rompieron con los paradigmas de la gerencia normalizada, caracterizados por alcanzar altas posiciones apenas entrando a los 30 años, por tener títulos universitarios, casi una tercera parte de ellos han realizado postgrado, otros han tenido experiencia en empresas multinacionales y, un promedio significativo han trabajado en por lo menos tres empresas diferentes.

Actualmente, el liderazgo en Venezuela pareciera estar altamente correlacionado con la participación de los subordinados, debido a que tiene una cultura arraigada que carece de la esencia de un líder, ya que su formación ideológica no ha roto los modelos tradicionales de desarrollo económico basados en la anarquía productiva y el capitalismo de Estado.

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad mostrar como el líder enfrenta, actúa en momentos de crisis dentro de una organización en los diferentes escenarios que se pueden presentar. Por eso nace la siguiente

interrogante: ¿Cómo analizar el liderazgo organizacional y su Influencia en los equipos de trabajo en momentos de crisis?

Con el estudio de este tema se presentan las siguientes interrogantes, en las cuales serán respondidas en el desarrollo de esta investigación:

- ¿Cuáles son las características del liderazgo organizacional?
- ¿Cuáles son los factores claves de los equipos de trabajo?
- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo organizacional y los equipos de trabajo?
- ¿Cuáles serían las características fundamentales del líder para la formación de equipos de trabajo?

1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1 Objetivo General

Analizar el Liderazgo organizacional y su Influencia en los Equipos de Trabajo en momentos de crisis.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Describir las características del liderazgo organizacional.
- Conocer los factores claves de los equipos de trabajo.
- Establecer la relación entre el liderazgo organizacional y los equipos de trabajo.

- Mencionar las características fundamentales del líder para la formación de equipos de trabajo.

1.3 JUSTIFICACIÓN

La figura de un líder es fundamental dentro de una organización tanto a nivel general como frente a un equipo de trabajo, pues este tiene la ardua tarea de encaminar correctamente todo lo que dependa de él, ya que tiene la responsabilidad de cumplir una serie de objetivos ya sea a corto, mediano y largo plazo.

Es por esto que la presente investigación tiene como finalidad demostrar cómo actuar ante posibles escenarios de crisis, ya sea valiéndose de los recursos humanos, tecnológicos, materiales y monetarios que posea en el momento para poder solucionar y dar respuestas favorables a la entidad y así poder demostrar que ésta cuenta con una pieza clave para el éxito de la organización.

La investigación servirá a futuro para aquellas personas, estudiantes, profesores, entre otros, el cual esté interesado en profundizar sobre el tema que se está estudiando y/o que sea utilizado como apoyo para próximas investigaciones que tengan contenido similar al aquí estudiado.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Este capítulo presenta un conjunto de informaciones teóricas para su recopilación y análisis para desarrollar con profundidad el problema de investigación, incluyendo los diferentes estudios y aportes que hicieron los autores para dar a conocer todo lo relacionado con objetos de estudio.

El marco teórico, es conocido también como marco de referencia, “... es la exposición y análisis de la teoría o grupo de teorías que sirven como fundamento para explicar los antecedentes e interpretar los resultados” Barahona (2014). Es una descripción detallada de cada uno de los elementos de la teoría que serán directamente utilizados en el desarrollo de la investigación. También incluyen las relaciones más significativas que se dan entre esos elementos teóricos. Méndez (1998).

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Los antecedentes reflejan los avances y el estado actual del conocimiento en un área determinada, y sirven de modelo o ejemplo para futuras investigaciones Arias (2012). Es así como, en este apartado, se enuncian los estudios previos a esta investigación y que guardan relación con la misma.

Díaz (2019) muestra un trabajo de investigación titulado: El liderazgo y su influencia en el trabajo en equipo de los colaboradores del área de housekeeping del hotel winmeier Chiclayo, donde su objetivo general se basa en determinar la influencia del liderazgo en el trabajo en equipo de los

colaboradores del área de Housekeeping del Hotel WinMeier Chiclayo – 2019. Se realizó una investigación de tipo descriptiva – correlacional, con un diseño no experimental – transversal, considerando como población al total de colaboradores del hotel, los cuales fueron 95.

La autora, en sus conclusiones señaló que basado en los resultados arrojados, en el Hotel WinMeier el liderazgo es efectivo. Se evidencia que existe influencia del liderazgo en el trabajo en equipo de los colaboradores del área de Housekeeping del Hotel WinMeier Chiclayo, puesto que el coeficiente de correlación de Spearman arrojó un indicador de 89.6%. Lo que quiere decir, que cuando una variable mejora afectará positivamente a la otra.

El aporte de este trabajo con respecto a la investigación que se lleva a cabo, radica en presentar el estudio del factor liderazgo como herramienta clave para el éxito organizacional, es decir, la forma en la que el liderazgo influye con respecto al trabajo en equipo de los colaboradores que conforman una empresa.

Aguilera, V. (2011); en su tesis de doctorado titulada “Liderazgo y Clima de Trabajo en las Instituciones Educativas de la Fundación Creando Futuro”, realizó una investigación en Madrid-España que involucra ambas variables, teniendo como objetivo principal establecer relaciones entre el clima y liderazgo que se ejercen en las instituciones educativas de la fundación creando futuro.

Asimismo, el investigador se planteó como objetivos específicos, conocer la percepción de los profesores sobre el clima de trabajo en contraste con la percepción de los directivos, conocer la percepción de los profesores sobre el estilo de liderazgo ejercido por las autoridades académicas en contraste con la

percepción de los directivos y determinar en base a qué criterios se construye la percepción de ambas variables. La investigación respondió a un estudio de tipo mixto, considerando tanto técnicas cuantitativas como cualitativas para la recolección de datos. Respecto a la muestra, ésta estuvo compuesta por los directores y docentes de las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro.

Con respecto a la presente investigación se pretende demostrar la relación significativa que existe entre el estilo de liderazgo y el clima laboral de las instituciones, destacando estilos de liderazgo bastante positivos con niveles de satisfacción favorables para la organización, rechazando los tipos de liderazgo que guarden relación con el evitado.

Campodónico, S. (2017); realizó una investigación sobre la variable estilos de liderazgo en su tesis de maestría titulada “Estilos de Liderazgo de los Directores Académicos de una institución de Educación Superior”. Dicho estudio tuvo como objetivo general identificar los estilos de liderazgo de los directores académicos del instituto Toulouse Lautrec y como objetivos específicos, la selección de un cuestionario confiable, describir las características de los estilos de liderazgo que perciben los docentes, determinar los factores que predominan en el estilo de liderazgo de los directores y determinar la relación que existe entre los rasgos motivacionales y personales de los directores con su estilo de liderazgo. El tipo de investigación que se efectuó fue cuantitativo - descriptivo correlacional y el diseño no experimental. La muestra estuvo compuesta por dos coordinadores académicos y 55 docentes.

El resultado de la investigación destacó el estilo de liderazgo transformacional en todos los directores de la institución. Por consiguiente, el instrumento utilizado para el estudio fue Factores Determinantes del Estilo de Liderazgo del Director, elaborado por la Dra. Diana Chamorro en su tesis doctoral. Seguido de ello, las características de los estilos de liderazgo que perciben de los directores en donde se puede percibir el respeto, orientación al establecimiento de metas y la confianza. Respecto al tercer objetivo, encontramos el carisma, motivación de logro, confianza en sí mismos y el autocontrol. Finalmente, el autor concluye que existe una relación significativa entre los rasgos personales y motivacionales con los estilos de liderazgo.

El aporte con respecto a la presente investigación, que se está estudiando permite mostrar como determinados factores, aspectos, características de los diferentes estilos de liderazgo influyen en el comportamiento de la persona a cargo para una adecuada reacción frente a un entorno de caos.

Mayor, L. (2012); en su tesis de maestría titulada “Clima Organizacional y Liderazgo de los Directivos de las Escuelas del Municipio Mara”, realizó una investigación en Maracaibo-Venezuela cuyo objetivo principal fue analizar la relación del clima y liderazgo de los directivos. Asimismo, sus objetivos específicos fueron describir los tipos de clima presentes en las escuelas del Municipio Mara, caracterizar los factores que inciden en el clima organizacional, identificar los estilos de liderazgo desarrollados por los gerentes de las escuelas básicas de la parroquia San Rafael, describir las competencias del liderazgo basado en la transformación para lograr cambios significativos, establecer la relación entre el clima organizacional y liderazgo de los directivos.

Esta investigación responde al tipo descriptivo correlacional y diseño no experimental, considerando como muestra tres directores, cuatro subdirectores y 68 docentes. Como resultado se demostró que el estilo de liderazgo que asumen los directivos de dicha institución es el autoritario y paternalista, el mismo que tiene una relación baja estadísticamente significativa con el clima organizacional. Asimismo, se identificó que existe una ausencia de directores de tipo consultivo y de grupo, además de encontrarse la presencia de directivos liberales.

Al caracterizar los factores que inciden en el clima organizacional, el autor demostró la existencia de fortalezas en la dimensión condiciones laborales, bajo nivel de la dimensión motivación debido a la falta de incentivos, una comunicación medianamente efectiva, presencia de un liderazgo de estilo autocrático y ausencia. Finalmente, se presentaron debilidades respecto a las competencias comunicativa, orientadora, integradora y estimuladora.

La investigación realizada por Mayor, L. (2012); demuestra como la mala comunicación, la inadecuada orientación, la falta motivacional, entre otros factores; inciden en un estilo de liderazgo autocrático y ausente dentro del ambiente laboral, ocasionando un nivel crítico de desenvolvimiento que influye en ambas partes

Esquivel, Abreu, Vargas y Mursulí (2018) en su trabajo llamado: Liderazgo transformacional en la educación universitaria. Universidad Politécnica Territorial del Oeste del estado Sucre, Venezuela. Presentan como objetivo general conocer la forma de liderazgo transformacional en las universidades, lo cual implica desmarcarse de formas tradicionales de conducirse, acogiendo nuevas estrategias para inspirar a las personas,

transmitiendo optimismo y favoreciendo un ambiente propicio para garantizar cambios en la gente y por ende en las casas de altos estudios, lo que implicaría la adquisición de habilidades vinculadas a esta modalidad de liderazgo, que en la educación universitaria contribuye a que las universidades puedan articularse con las tendencias educacionales presentes en la aldea global.

La investigación se realizó mediante un estudio teórico acerca de los conceptos de liderazgo transformacional y se caracterizó la Universidad Politécnica Territorial del Oeste del estado Sucre “Clodosbaldo Russián”, Venezuela. Los autores concluyeron que el liderazgo, más orientado hacia un estilo transaccional, resulta insuficiente para facilitar el cambio organizacional y que, dadas sus características, de manera transformacional, favorece la adaptación de la organización -como sistema-, a las actuales condiciones del entorno.

Asimismo, consideran que el liderazgo que debe tener mayor vigencia en la actualidad en el ámbito de la educación superior, se relaciona más con lo cognitivo que basado en reglas, por lo que dicha investigación se basa en evidenciar la necesidad de fortalecer el liderazgo transformacional como una vía para elevar los resultados en las instituciones de educación superior. Esto, a su vez, constituye un factor determinante que influye netamente en el mejoramiento de la gestión de las instituciones educativas, es decir, las casas de altos estudios.

En consecuencia, dicha investigación permite demostrar que en momentos de dificultades sea aplicado un liderazgo transformacional, donde las personas que dependan de éste en conjunto puedan buscar vías favorables que den soluciones a la organización

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 Liderazgo

Para Ramírez (2005), indica que el origen del liderazgo el hombre se ha agrupado en comunidades. Comunidades que, para su subsistencia, tuvieron que tomar decisiones, ordenar esfuerzos y llevar a cabo acciones enfocadas hacia el progreso y el bienestar común. Se puede observar a través de la historia, que, en los diferentes pueblos y culturas, surgen siempre individuos que se destacan por ejercer siempre estas funciones. A estos individuos se les ha calificado con el título de líderes. Jaimes (2018)

Liderazgo 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 de ese grupo a 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. Porto (2008)

El filósofo Landolfi (2010) define al liderazgo como “el ejercicio manifestativo de las actualizaciones y perfeccionamientos de un ser humano, denominado líder, quién por su acción se coloca al servicio del logro, a través de una misión, de uno o varios objetivos propuestos por una visión”. Donde dicha visión debe alinearse y subordinarse necesariamente al bien último del hombre.

En este mismo orden de ideas, el autor Daft (2006) en su libro la experiencia del liderazgo, lo define como:

“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; los elementos básicos de esta definición son: líder, influencia, intención, responsabilidad, cambio, propósito y seguidores”.

Reforzando el párrafo anterior Gibson (2003) se refiere al liderazgo como:

“Una intervención entre miembros de un grupo, los líderes son agentes de cambio, personas cuyos actos afectan a otras personas más que los propios actos de estas otras personas, el liderazgo ocurre cuando un miembro de un grupo modifica la motivación o las competencias de otros en el grupo”.

Así mismo, Davis (2003) coincide con el autor citado anteriormente cuando considera que el liderazgo

“Es el proceso de influir en otros y apoyarlos para que trabajen con entusiasmo en el logro de objetivos”, de igual manera el mismo autor sostiene que el liderazgo es “el factor crucial que ayuda a que los individuos o grupos identifiquen sus objetivos y luego los motiva y auxilia para alcanzarlos”.

Chiavenato (1993) destaca lo siguiente: “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”.

Para Orellana (2019), existen diferentes tipos de liderazgo. Concretamente muchos. Además, cabe destacar que el liderazgo es esencial para la evolución y desarrollo de las organizaciones. A continuación se muestran los tipos más conocidos y populares:

2.2.1.1 Liderazgo Paternalista

El liderazgo paternalista es basado en la influencia que tienen figuras referentes sobre otros. Por ejemplo, un mentor. Sería el caso de un futbolista que es veterano, laureado y capitán de un equipo. Este, podría ejercer un liderazgo paternalista sobre otros jugadores más jóvenes. Por ejemplo, Maradona sería un líder paternalista sobre Leo Messi.

2.2.1.2 Liderazgo Carismático

El líder es favorecido por habilidades personales naturales en las que abunda la empatía, comprensión y buen trato hacia los demás. Cualidades que, si son sustentadas en una posición de toma de decisiones, cobran mayor relevancia, ya que consiguen el respeto del grupo de personas bajo su cargo. A pesar de ser líder en otros muchos ámbitos, Michael Jordan puede ser considerado un líder carismático.

2.2.1.3 Liderazgo Democrático

El liderazgo democrático se da en aquellas ocasiones en las que pudiendo actuar unilateralmente, se decide optar por una opción participativa.

En estos casos, estaríamos hablando de un liderazgo democrático, que saca provecho de los conocimientos, experiencia de los integrantes de su equipo. Barack Obama sería un caso representativo de este tipo de liderazgo.

2.2.1.4 Liderazgo Natural

Son líderes que tienen habilidades naturales para influir en otras personas, debido a su experiencia profesional, como también a rasgos de crianza. Estos líderes tienen un fuerte pilar emocional y social, por lo tanto, sólo hace falta que sean técnicamente competentes para estar en frente de un gran desafío. Dentro de estos líderes pondríamos como ejemplo a Bill Gates.

2.2.1.5 Liderazgo Empresarial

Personas que conducen procesos de negocios consiguiendo resultados y relaciones excepcionales, a través de un conjunto de habilidades personales, sociales y técnicas. Esta clase de liderazgo delega responsabilidades en las personas más adecuadas para cumplir funciones clave, por lo que además de ejercer el liderazgo, lo delega en cuotas que harán a la organización más exitosa, siempre y cuando se resguarde el bienestar emocional y la seguridad social de los trabajadores de la compañía. Entre los líderes empresariales haremos mención a Steve Jobs.

2.2.1.6 Liderazgo Positivo

En este caso, el líder repercute favorablemente sobre el rendimiento de los trabajadores y su vida personal. De esta forma, el líder hará sentir motivados a los trabajadores e incrementará su productividad. Esta clase de liderazgo ofrece buenas prácticas, formas de convivencia y desarrolla ambientes de trabajo óptimos. En este caso podemos destacar a Winston Churchill.

2.2.1.7 Liderazgo Negativo

Una forma de liderazgo que sólo se sustenta en la posición de poder de una persona al mando de un equipo, dado principalmente por los conocimientos técnicos y buenos resultados en su historial de trabajo.

Pero estos buenos resultados están acompañados de procesos adecuados en la gestión de personas, ya que pueden haberse conseguido por medio de estresantes jornadas de trabajo, metas inalcanzables y medidas de presión y división al interior del equipo. Las principales habilidades que carecen los líderes negativos son las naturales y sociales. Un líder negativo puede ser Adolf Hitler.

2.2.1.8 Liderazgo Transaccional

Esta clase de liderazgo utiliza mecanismos de incentivos y/o sanciones con el objetivo de estimular el buen trabajo de los miembros de la organización. En el caso de los incentivos, se premia a aquellos trabajadores que cumplen con su obligación o, incluso, generan con sus tareas mayor número de ingresos. El líder reforzará su posición frente al receptor de la recompensa.

Por el contrario, cuando se utilizan técnicas de sanción, se persigue tener la mayor probabilidad de éxito frente a la consecución de los objetivos marcados. Si bien es cierto, cuando un líder debe sancionar a una persona porque no ha cumplido con su trabajo, su posición y capacidad de influencia se verá reducida. En ese caso, un ejemplo podría ser los entrenadores de fútbol.

2.2.1.9 Liderazgo Liberal

El liderazgo liberal destaca por ser una mezcla de muchos otros tipos de liderazgo. Incluye varios estilos a la vez, buscando la integridad en las decisiones y la participación, pero también confeccionando un equipo de trabajo más inclusivo. Por este motivo, se eliminan todo tipo de estereotipos que puede repercutir negativamente sobre el resto de miembros de la compañía. Un ejemplo de este tipo de líder es Nelson Mandela.

Los tipos o estilos de liderazgo se han definido porque son actitudes que se repiten en el mundo empresarial y organizacional, por lo que es posible identificarlos luego de un periodo de análisis. Lo importante además de reconocerlos, es tomar lo mejor de cada uno de ellos, para así convertirse en un líder técnicamente competente, pero además, ético, humilde y consecuente en cada una de sus acciones.

El liderazgo es un rol importante tanto en el ámbito empresarial como en cualquier otro grupo u organización formada por varios individuos. Cuando el liderazgo es bien ejecutado genera ambientes armónicos propicios para el desarrollo de tareas y del potencial de cada uno de los miembros.

La importancia de la figura del líder recae, principalmente, en su rol de guía y motivador para el cumplimiento de objetivos o el correcto desempeño de un grupo. El líder busca integrar a los miembros, fomenta entre ellos una relación basada en el respeto y la comunicación, toma en cuenta las opiniones y puntos de vista ajenos, y promueve la toma de decisiones consensuadas o que beneficien por igual a todos los miembros.

Los líderes están en empresas, equipos de baloncesto, familias, grupo de amigos, escuelas, es decir, en todo grupo humano. El liderazgo resulta fundamental para mantener el orden en un grupo y para ejecutar acciones y lograr objetivos.

2.2.2 Equipo de Trabajo

Desde tiempos inmemoriales, el trabajo en equipo es una de las estrategias más eficaces de desarrollo de la humanidad, ya que allí donde el individuo falla, el grupo generalmente prevalece. No por nada somos seres sociales, gregarios, que prefieren vivir en la compañía de sus padres. Y en ese sentido, los equipos de trabajo de distinta naturaleza han existido desde siempre.

Su fuerza y eficacia radica en su cohesión y en el sentido de pertenencia que comparten sus integrantes, lo cual impulsa la solidaridad y la cooperación. Así, las debilidades de algunos son compensadas por las fortalezas de otros, y el conjunto puede avanzar hacia sus objetivos propuestos.

Armar un equipo de trabajo no es tarea sencilla, ya que del desempeño de cada integrante dependerá el resultado de los objetivos que se hayan propuesto. Por eso es fundamental conocer las habilidades que tiene cada uno, de modo de equilibrar aquellas aptitudes de las que carecen unos para fortalecer con las que otros tienen. Un equipo de trabajo es un grupo de personas que trabajan por un mismo propósito, integrando los conocimientos personales de cada uno en función de los objetivos propuestos. Orellana (2020)

Existen seis posibles formas de equipo de trabajo, dependiendo de su orientación y propósitos. Estos son:

- **Equipos informales.** De organización interna flexible, usualmente auto gestionado, estos grupos surgen a partir de los intereses comunes de los individuos o de la posibilidad de resolver dudas, necesidades, etc., al margen de todo tipo de oficialidad o formalidad administrativa. Y con tal sencillez pueden disolverse, una vez logrados los objetivos propuestos.
- **Equipos tradicionales.** Como su nombre lo indica, son equipos formados “a la antigua”, o sea, a partir del poder legítimo que emana la organización, y por ende son equipos formales. Poseen directrices claras y bien definidas dentro de la misma, y suelen constituir áreas, departamentos o equipos funcionales claramente identificados.
- **Equipos de resolución de problemas.** Creados con un fin específico, estos equipos surgen para enfrentar el problema en cuestión y desaparecen apenas se lo haya resuelto, agrupando en el mientras tanto a los individuos mejor capacitados para, conjuntamente, darle una resolución rápida y eficaz.

- **Equipos de liderazgo.** También conocidos como equipos de management, se componen de líderes de áreas, departamentos u otros equipos, y se constituyen para acordar directrices generales de la organización o colaboraciones entre áreas que sería muy engorroso llevar adelante juntando el personal completo de éstas.
- **Equipos auto dirigidos.** Comunes en el outsourcing, se trata de equipos a los que se les da la libertad y la autonomía para conducir sus esfuerzos y decidir cuál es la mejor estrategia para conseguir un objetivo, al margen de su posición dentro de la organización o la empresa. Suelen elegir sus propios miembros y tener una estructura de liderazgo horizontal.
- **Equipos virtuales.** Propios de la era global que inauguró el siglo XXI, consisten en grupos de individuos alejados el uno del otro geográficamente, pero conectados gracias a la tecnología. Sus herramientas de trabajo suelen ser la videoconferencia, el correo electrónico y otras formas de conexión vía Internet.

La importancia del trabajo en equipo se ha visto reflejada a lo largo de la historia de la humanidad. Esta actividad llevó a las comunidades al desarrollo de la civilización. Hoy en día, el concepto está relacionado con dinámicas de trabajo grupal en diferentes ámbitos: laboral, estudiantil y familiar.

La importancia del trabajo en equipo surge por la consideración de que mientras más personas estén comprometidas en la realización de una actividad, son más y mejores los resultados que se obtiene.

2.2.3 Relación entre Liderazgo y Equipos de Trabajo.

Para el Blog Docusing (2021), la relación entre el liderazgo y el equipo de trabajo está reflejada de la siguiente manera:

El liderazgo y trabajo en equipo son términos que escuchamos en incontables ocasiones, como sinónimos de productividad, construcción y objetivos logrados. Un líder tiene capacidad para aprovechar las habilidades más importantes de cada individuo o grupo, guiarlos, así como también inspira acciones basadas en ideas originales o referenciales.

Como todo director, un líder también necesita una orquesta, razón por la cual analizaremos no sólo el liderazgo y trabajo en equipo, sino que además te ofreceremos algunas prácticas que permitirán un equilibrio óptimo entre ambos conceptos para conseguir resultados exitosos. El liderazgo no sólo se trata de resaltar la grandeza individual o llevarse la tarea de dar todas las direcciones. Entre las características que hacen que un buen líder sobresalga se encuentran:

- Escucha consejos de quienes le rodean para resolver problemas de forma creativa.
- Confía en las personas de su entorno.
- Delega responsabilidades, generando un ambiente de confianza en su grupo de trabajo.

- Forma a su equipo y lo empodera para encontrar oportunidades en las dificultades.
- Administra de buena manera los recursos a su disposición.
- Finalmente, posibilita un efecto en doble dirección, mientras se unen a su proyecto, las personas de su equipo también crecen en varios ámbitos de sus vidas.

El trabajo en equipo es la capacidad de trabajar cooperativamente con otros para lograr los objetivos del grupo, una competencia que es fundamental, pues el liderazgo no es un deporte individual. La esencia del liderazgo es lograr objetivos dignos mediante los esfuerzos combinados de otros y es ahí donde las capacidades del trabajo en equipo son cruciales.

El trabajo en equipo es la columna vertebral de todo liderazgo: como en la construcción de una casa, hay varias columnas que sostienen la edificación y estas a su vez están sobre una base firme.

El liderazgo y el trabajo en equipo son fundamentales en las empresas, pues permiten ahorrar tiempo y dinero. El líder debe movilizar e inspirar al equipo de trabajo aunque el entorno no sea fácil. De hecho en las crisis, conocemos a los verdaderos líderes.

Un ejemplo de una situación extraordinaria y de crisis es la pandemia del COVID-19. Una circunstancia que obligó a las empresas y a sus líderes a ingeniar estrategias de motivación para sacar lo mejor de sí. En una normalidad con procesos automatizados y más cercanía con los clientes, el mercado empresarial y laboral dio un cambio radical.

Al hablar de liderazgo y trabajo en equipo es inherente añadir al debate los recursos escasos como el tiempo. La optimización del tiempo es un proceso que las empresas exitosas controlan en función de sus objetivos.

Los líderes motivan al equipo para lograr aprovechar todos los recursos al máximo. En consecuencia el líder construye un grupo productivo y eficiente. El líder entrega confianza y respeto al equipo de trabajo y espera lo mismo de vuelta. El sentido de pertenencia hacia el trabajo y a la organización es clave para lograr un trabajo en equipo de calidad.

En suma, ambos conceptos se fortalecen y potencializan mutuamente. No existe un buen equipo, sin un buen líder y viceversa.

Algunos afirman que el liderazgo y el trabajo en equipo están hechos de lo mismo, puesto que aun cuando exista un líder con capacidades excepcionales, este podría fácilmente estar mirando al fracaso si el equipo que dirige no está en la misma dirección.

El liderazgo y el trabajo en equipo no pueden existir el uno sin el otro y deben ser equilibrados y coordinados para que exista una sinergia entre ellos, permitiendo un desempeño organizacional óptimo para resultados exitosos.

Juntos proporcionan claridad para su equipo y tienen un impacto directo en la visión de la empresa, pues son vistos como una unión infalible donde una pieza se compacta con la otra de forma perfecta.

Pero ¿cómo se ve eso en la práctica? ¿Qué tipo de acciones puedes tomar todos los días para que desde el liderazgo puedas ayudar a tu equipo?

Acciones de liderazgo para favorecer el trabajo en equipo:

- Comunicación asertiva

La comunicación es clave y propicia un ambiente de respeto y honestidad. Cada persona puede dar su punto de vista para el mejoramiento de los procesos, hablar de las dificultades en su labor y la gestión de la misma. Saber comunicarse no sólo implica transmitir un mensaje, sino también escuchar e interpretar las señales del equipo. Además, es necesario realizarlo de manera asertiva.

- Celebración de logros

Nunca pierdas de vista elogiar las buenas ideas o los objetivos alcanzados, incluso difundirlos en toda la organización. Reconocer el triunfo de un integrante del equipo, inspira a otros miembros para mejorar o aportar ideas en el trabajo.

Para grandes victorias, podrías ofrecer una cena donde cada miembro pueda compartir su logro particular. Incluso podrías pensar en una remuneración económica. Se trata de reconocer el logro y motivar al equipo.

- Resolución de problemas por miembros del equipo

En lugar de traer siempre las soluciones, alienta a tu equipo para que haga una lluvia de ideas y traigan sus propias sugerencias: esto permite que activen su imaginación, confianza y sentido de pertenencia. Incluir al equipo en

la toma de decisiones de la empresa les hace sentir que su trabajo es significativo para la organización.

De hecho puedes organizar una lluvia de ideas con las sugerencias de tu grupo de trabajo para solucionar cualquier problema. Después de esto, conviene realizar otra reunión para evaluar los resultados.

- Constante retroalimentación y capacitación

Con esto ayudamos a nuestro equipo para que no solo cumpla sus metas laborales, sino también a identificar espacio para avanzar y desarrollar sus habilidades personales para progresar en sus carreras. La realización personal se refleja en el espacio laboral. Es importante otorgar libertad y confianza a los integrantes del equipo.

- Control del panorama general

Tener siempre a la vista tanto los pequeños detalles como los grandes sucesos. Asegúrate de que tu equipo esté logrando las tareas del día a día sin perder de vista los objetivos generales, pues de este modo se sentirán acompañados.

- Empatía y respeto

La empatía consiste en colocarte en el lugar de otro y así entender la forma en que actúa y piensa. Algún miembro del equipo puede estar afrontando una situación difícil y como líder debes conocerla y prestar apoyo. Simplemente con utilizar una pregunta como “¿está todo bien?” demuestra que te importa tu equipo y ayuda a construir relaciones.

Asimismo, el respeto se gana cuando se demuestra de igual manera por tus colaboradores, cuando no se tiene miedo de admitir equivocaciones y se está listo para correr riesgos.

- Objetivos colaborativos para resultados colaborativos

Puede que al inicio lleve un poco más de tiempo y planificación, pero compartir, establecer y definir metas comunes lleva a grandes dividendos.

- Inteligencia emocional

Ser un líder implica muchos retos, es por ello que aprender y practicar la inteligencia emocional facilita las cosas. Al hablar de cualidades de inteligencia emocional, nos referimos a la motivación, autorregulación, habilidades sociales, autoconciencia y empatía.

Básicamente debes conocerte primero a ti mismo y no actuar sobre impulso, es decir, lograr controlarte y actuar con cabeza fría. Luego de esto, es posible que conozcas a los integrantes del equipo de trabajo. La construcción de un equipo de trabajo sólido no es sencilla, pero siempre da sus frutos.

- Resiliencia

Las organizaciones y el liderazgo eficaz están estrechamente vinculados con la capacidad de beneficiarse del cambio. La innovación y rápida adaptabilidad que esto involucra, es una chispa fundamental para fomentar e incentivar al equipo de trabajo.

Pero no existe un equipo resiliente sin un líder con el mismo potencial. El equipo debe orientarse a cumplir los objetivos utilizando el escenario para adaptarse a la demanda empresarial.

Un líder resiliente se conoce por su confianza porque comparte información, estimula la comunicación y es apegado a sus ideales como la integridad, la honestidad y la autodisciplina.

Otras herramientas para que logres consolidarte como líder y mejorar la productividad de la empresa.

¿Qué métodos de liderazgo existen?

- Liderazgo autocrático

El líder tiene poder absoluto frente al equipo de trabajo, aunque los miembros del equipo tienen cierta libertad para expresarse, este modelo de liderazgo puede resultar agresivo.

- Liderazgo burocrático

El líder tiene su manera de realizar las actividades. Todo es un tanto predecible y es un método que puede aplicarse cuando se quiere tener seguridad o arriesgar poco.

- Liderazgo participativo

Invita al equipo a participar en la toma de decisiones. Involucra a los trabajadores y fomenta la productividad.

- Liderazgo transformacional

Inspira al equipo de trabajo de manera constante. Las actividades son realizadas bajo un ambiente de reciprocidad entre el líder y el equipo de trabajo.

Seguramente te preguntarás como debes aplicar cada estilo de liderazgo o si te debes quedar con uno solo. En realidad no existe un modelo absoluto, cada modelo puede aplicarse para una situación determinada.

No puedes ser siempre un líder muy permisivo, por el contrario nadie quiere trabajar con una persona rígida y ortodoxa. Entonces, en situaciones donde la seguridad del capital está en riesgo puedes mostrarte rígido al momento de tomar decisiones. Por el contrario en situaciones donde no existe un plazo de tiempo determinado o digamos no existe riesgo de capital, puedes ser un poco más flexible.

Tanto el liderazgo como el trabajo en equipo son elementos fundamentales de la interacción y comunicación grupal, sobre todo en el entorno laboral.

Toda persona que ha trabajado en equipo, en algún momento, puede ser llamado para liderar y ascender en ese rol cuando el grupo reconoce sus competencias profesionales específicas en relación con el trabajo, o puede darse el caso de ser designado para un puesto de responsabilidad más alta.

En todo caso, las habilidades de comunicación son la base para el éxito, tanto para los miembros de un equipo como para el líder del mismo.

El liderazgo es fundamental para que el trabajo en equipo funcione. Si el liderazgo es negativo, puede arruinar la sinergia del equipo y dañar toda la eficiencia y el sentido de trabajo que los miembros tengan.

Por consiguiente si el liderazgo es positivo, puede alentar al grupo a trabajar sin problemas y lograr objetivos cada vez más importantes, y que incluso al principio parecían imposibles.

Generalmente, en el ámbito profesional, los líderes de equipo son dueños de negocios, ejecutivos y gerentes, que son responsables del ambiente de trabajo en equipo de su empresa.

2.3 BASES LEGALES

“Las bases legales no son más que las leyes que sustentan de forma legal el desarrollo del proyecto”, explica que las bases legales “son leyes, reglamentos y normas necesarias en algunas investigaciones cuyo tema así lo amerite”. Villafranca (2002). Es así como existen ciertos aspectos legales del comercio electrónico en Venezuela que son relevantes para esta investigación y que se describen a continuación:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). La constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, ampara el derecho el libre ejercicio del comercio señala:

Artículo 19. El Estado garantizará a toda persona, conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos. Su respeto y garantía son obligatorios para los órganos del Poder Público de conformidad con la constitución, los tratados sobre derechos humanos suscritos y ratificados por la República y las leyes que los desarrollen.

Artículo 20. Toda persona tiene derecho al libre desenvolvimiento de su personalidad, sin más limitaciones que las que derivan del derecho de las demás y el orden público y social.

Artículo 112. Todas las personas pueden dedicarse libremente a la actividad económica de su preferencia, sin más limitaciones que las previstas en esta Constitución y las que establezcan las leyes, por razones de desarrollo humano, seguridad, sanidad, protección del ambiente u otras de interés social. El Estado promoverá la iniciativa privada, garantizando la creación y justa distribución de la riqueza, así como la producción de bienes y servicios que satisfagan las necesidades de la población, la libertad de trabajo, empresa, comercio, industria, sin perjuicio de su facultad para dictar medidas para planificar, racionalizar y regular la economía e impulsar el desarrollo integral del país.

2.4 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Comunicación: es el intercambio de información que se produce entre dos o más individuos con el objetivo de aportar información y recibirla. En este proceso intervienen un emisor y un receptor, además del mensaje que se pone de manifiesto. Peiró (2021).

Competencia: puede definirse como la aptitud que tiene una persona, formada por capacidades, habilidades y destrezas con las que cuenta para realizar una actividad o cumplir un objetivo dentro del ámbito laboral, académico o interpersonal. Edit. Etecé (2022).

Coaching: es un sistema que incluye conceptos, estructuras, procesos, herramientas de trabajo e instrumentos de medición y grupos de personas; comprende también un estilo de liderazgo, una forma particular de seleccionar gente o crear grupos de personas en desarrollo. Martínez (2007).

Equipo de trabajo: un equipo de trabajo es un grupo de personas que trabajan por un mismo propósito, integrando los conocimientos personales de cada uno en función de los objetivos propuestos. Orellana (2020).

Estrategia: la estrategia es un procedimiento dispuesto para la toma de decisiones y/o para accionar frente a un determinado escenario. Esto, buscando alcanzar uno o varios objetivos previamente definidos. Westreiche (2020).

Influencia: la influencia es la capacidad de controlar y modificar las percepciones de los demás. Pérez y Gardey (2009).

Inteligencia Emocional: se refiere a las capacidades y habilidades psicológicas que implican el sentimiento, entendimiento, control y modificación de las emociones propias y ajenas. Edit. Etecé (2021).

Liderazgo: es la acción de influir en un grupo de personas con el objetivo de trabajar en equipo y en torno a un propósito. Orellana (2019).

Resiliencia: es el proceso de adaptarse bien a la adversidad, a un trauma, tragedia, amenaza, o fuentes de tensión significativas, como problemas familiares o de relaciones personales, problemas serios de salud o situaciones estresantes del trabajo o financieras. Comas, Luther y Maddi (2011).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLOGICO

“Conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas”. Arias (2006).

En este tercer capítulo se desarrolla; el tipo, diseño y nivel de investigación, las fuentes de información y las técnicas e instrumentos de recolección de datos, es decir, la manera de obtención de las informaciones y los medios utilizados para describir de manera metodológica el trabajo de investigación.

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

“La investigación científica es un proceso metódico y sistemático dirigido a la solución de problemas o preguntas científicas, mediante la producción de nuevos conocimientos, los cuales constituyen la solución o respuesta a tales interrogantes”. Arias (2012)

En cuanto a los tipos de investigación, existen muchos modelos y diversas clasificaciones. No obstante, lo importante es precisar los criterios de clasificación.

En este sentido, se identifican según:

- El nivel
- El diseño
- El propósito.

Sin embargo, independientemente de su clasificación, todos son tipos de investigación, y al no ser excluyentes, un estudio puede ubicarse en más de una clase. Por ejemplo, una puede ser explicativa y de campo al mismo tiempo. Así como también, cualquier otra pudiera clasificarse como documental de nivel exploratorio-descriptivo.

3.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación es la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado. En atención al diseño, la investigación se clasifica en: documental, de campo y experimental. Arias (2012)

Éste también define la clasificación de la siguiente manera:

- La investigación documental es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos.
- La investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las

condiciones existentes. De allí su carácter de investigación no experimental.

- La investigación experimental es un proceso que consiste en someter a un objeto o grupo de individuos, a determinadas condiciones, estímulos o tratamiento (variable independiente), para observar los efectos o reacciones que se producen (variable dependiente).

El tipo y diseño de investigación que en el presente trabajo se desarrolla es documental ya que, en este se utilizan fuentes de informaciones secundarias que permitirán recopilar la información necesaria para poder realizar el análisis para saber o estudiar como el liderazgo organizacional influye en los equipos de trabajo en momentos de crisis, mediante la utilización de fuentes documentales, audiovisuales, electrónicas, entre otras.

3.3 NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

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

Arias (2012) define la clasificación de los niveles de investigación de la siguiente manera:

- La 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.

- 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.
- La 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.

En la presente información el nivel de investigación que hace más impacto es el descriptivo, ya que este busca analizar el liderazgo organizacional y su influencia en momentos de crisis a través de la descripción de las características del mismo, del conocimiento de los factores claves de los equipos de trabajo, el establecimiento de la relación entre ambos y de la mención de las características fundamentales del líder para formar grupos de trabajo.

3.4 FUENTES DE INFORMACIÓN

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). Arias (2012)

Según Arias (2012), la clasificación antes mencionada se define de la siguiente manera:

- **Fuentes vivas:** personas que no son parte de la muestra, pero que suministran información en una investigación de campo.
- **Fuentes Documentales:** impresas, Audiovisuales y sólo audio Electrónicas.

La investigación documental se puede obtener mediante fuentes primarias y secundarias. Arias (2012), Gracias al creciente avance tecnológico, los documentos o fuentes documentales pueden ubicarse en tres grandes clases: impresas (documentos escritos, documentos de cifras o datos numéricos, documentos gráficos), audiovisuales (documentos audiovisuales, grabaciones de audio) y electrónicas (documentos de internet, documentos digitalizados, bases de datos).

En función de lo anterior, la investigación se elaboró a través de:

- Fuentes impresas: libros, tesis y trabajos de grado, artículos periódicos, proyectos de investigación.

Fuentes electrónicas: páginas web, consultas bibliográficas, documentos digitales.

3.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE LA 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”. Asimismo, Bavaresco (2001), indica que “la técnica de recolección de datos constituye el conjunto de herramientas científicamente validadas por medio de los cuales se levanta los registros necesarios para comprobar un hecho o fenómeno en estudio”.

Para Arias (2006), un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información.

Para dar respuesta a la presente investigación y a las interrogantes que en esta se presentan, se utilizó la técnica de tipo documental que permitió la recolección de datos primarios y secundarios que hace posible la estructuración del marco teórico referencial en donde se desarrollaran los diferentes conceptos que allí se plantean, y los instrumentos utilizados para la recolección de los mismos fueron libros, tanto en físico como digitales además de equipos electrónicos como computadoras.

3.5 TÉCNICAS DE CLASIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.

Según Arias (2006) se detallan las distintas operaciones a las que serán sometidos los datos que se obtengan: clasificación, registro, tabulación y codificación. En lo referente al análisis, se definirán las técnicas lógicas (inducción, deducción, análisis, síntesis) o estadísticas (descriptivas o inferenciales), que serán empleadas para descifrar lo que revelan los datos recolectados.

De acuerdo con lo planteado por Arias (2012) en párrafos anteriores, para la presente investigación se identificaron los diferentes libros, tesis, artículos, documentos y contenido web referente al liderazgo organizacional y su influencia en los equipos de trabajo en momentos de crisis, los cuales debieron ser analizados y estudiados detalladamente, para la obtención de una información adecuada y de provecho.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE INFORMACION

Una vez desglosados los capítulos I, II y III, se procede a analizar e interpretar toda la información de lo antes mencionado para dar respuestas a las interrogantes y cumplir con los objetivos planteados de manera explícita y detallada del trabajo de investigación, su contenido:

El tema del liderazgo, sus tipos y como influye en los equipos de trabajo, además, da a conocer su relación y los factores que se deben emplear para fortalecer a las organizaciones para lograr el éxito.

4.1 PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Diferentes autores definen el liderazgo, pero, es notable que la mayoría está de acuerdo: en la manera de influir en otros, su origen está desde que el hombre se ha agrupado en comunidades. Este se desglosa en el líder, los subordinados y la situación donde se da esa interacción.

El líder, es la persona que tiene la responsabilidad, capacidad, mandato y metas claras para el logro de los objetivos, este se puede ver reflejado de diferentes tipos. Los subordinados o equipos de trabajos, son los seguidores del antes mencionado. Y la situación, es el contexto donde se da la relación interpersonal. Por eso se hace una distinción al hablar del proceso de liderazgo, por ser una estrategia de desarrollo de la humanidad, ya que el individuo falla y el equipo prevalece, los cuales han existido desde siempre y pueden darse de forma informal, tradicional, de resolución de problemas, de liderazgo, auto dirigido y virtual eso dependerá de su orientación y propósitos.

Con respecto al párrafo anterior; estos al unirse logran una cohesión y un equilibrio empresarial que ayuda y perfecciona el éxito, debido a que es una mezcla esencial para la misma en el logro de los objetivos y metas trazadas con eficiencia y eficacia. Todos estos factores deben subsistir de manera positiva, esto se da gracias al buen desenvolvimiento del líder, siendo el encargado y responsable de guiar a sus seguidores, recalcando que son esenciales y deben estar juntos para direccionar a una empresa, enmarcado en el esfuerzo y la unión como aspectos claves que debe existir a la hora de construir equipos de trabajos, ya que ambos se complementan demostrar resultados certeros en un escenario determinado.

Existe una relación entre el liderazgo organizacional y los equipos de trabajos, por lo que uno no se puede ejecutar sin el otro, por el bienestar de la organización, a pesar de las distintas situaciones, cabe resaltar que deben trabajar de manera coordinada para lograr el éxito. Se ha dicho, que este es el secreto de alcanzar los objetivos preestablecidos, indudablemente, se debe hablar siempre de esa dupla líder-seguidores cuando se trata de lograr el buen funcionamiento de las actividades.

4.2 CARACTERÍSTICA DEL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL.

Una vez revisado cada una de las fuentes documentales, se pueden mencionar algunas de las características del liderato organizacional, entre estas las siguientes:

- **Comunicación Asertiva.** Tener claro, que saber comunicarse no solo implica transmitir un mensaje si no también escuchar e interpretar las señales del equipo de trabajo, porque todo fluye de manera natural cuando existe una comunicación efectiva entre el líder y los colaboradores. Es por eso, que éste tiene que aprender a ser un excelente comunicador, de tal manera de transmitir las estrategias de una manera clara y sencilla, enmarcando la misión y visión de la empresa con miras al logro de los objetivos organizacionales.
- **Celebración de Logros.** Reconocer el triunfo de un integrante del equipo inspira a otros a mejorar o aportar ideas en el trabajo, se trata de reconocer los logros y motivar al equipo, aunque se debe recalcar que el éxito de un miembro del equipo, es el logro de todos.
- **Resolución de Problemas por Miembros del Equipo de Trabajo.** Se categorizan los problemas y debe convertirse en un experto en resolución de conflictos tanto organizacionales como personales. Tener la capacidad de incluir al equipo en la toma de decisiones de la empresa, esto les hace sentir que su trabajo es significativo y de valor para la organización, alentando a los colaboradores a dar sugerencias.
- **Constante Retroalimentación y Capacitación.** Dar constantemente Feed Back a su equipo de trabaja, de tal manera que estos visualicen la importancia de su participación en las actividades. Eso, crea libertad y confianza en los integrantes del equipos para que estos puedan avanzar y desarrollarse tanto personal como organizacionalmente.

- Control del Panorama General. El líder debe enfocarse en involucrarse en cada una de las actividades que realizan sus colaboradores y aclarar cualquier duda en el momento oportuno. Así ellos, se sienten acompañados en cada momento y con una buena orientación hacia las metas y objetivos organizacionales.
- Empatía y Respeto. El líder debe demostrar que le importa su equipo y una buena forma es colocarse en el lugar de ellos, esto ayuda a construir una relación de la mano enmarcada en el respeto, el cual se gana cuando se demuestra de igual manera por sus colaboradores.
- Inteligencia Emocional. El líder organizacional, se concentrará en su equipo lo cual es fundamental realizar un gran esfuerzo, lo que le da la obligación de tener motivación, autorregulación, habilidades sociales, autoconciencia y empatía para solventar situaciones positivas o negativas actuando estratégicamente.
- Resiliencia. Tanto el líder como el equipo deben adaptarse a la demanda empresarial y a los diferentes escenarios que se le pueden presentar. De tal manera, de hacer los ajustes o aplicando acciones correctivas para canalizar las funciones y actividades de manera controlada hacia el logro de los objetivos.

4.3 FACTORES CLAVES DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO.

Para que un equipo de trabajo pueda lograr el éxito y cumplir sus objetivos debe tener presente ciertos factores claves, como lo es el sentido de pertenencia y la cohesión, esto forma parte importante en los integrantes con respecto a la unión y fortalecimiento. Además, estos deben estar compuestos

por personas enfocadas en un excelente desempeño, ya que de ello va a depender los resultados de los objetivos propuestos, seguidamente conocer las habilidades de cada integrante ayuda a que se pueda lograr un equilibrio, fortaleciendo debilidades con fortalezas, claro que esto se logra de la mano de una buena comunicación.

Seguidamente la cooperación dentro del equipo de trabajo es muy importante ya que se realiza por una meta en común, también dentro de estos son necesarias las buenas aptitudes, ya que estas permiten visualizar las capacidades de realizar una tarea y realizar mejoras para dar el máximo resultado, además, es necesario mantener un comportamiento adecuado de manera positiva, de lo contrario perjudicará a la organización.

4.4 RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y LOS EQUIPOS DE TRABAJO.

El liderazgo organizacional, es la guía para todos los objetivos a seguir y metas a cumplir para alcanzar el éxito y los equipos de trabajo se complementan; ya que deben trabajar de manera concadenada, es decir, armoniosamente en la relación de las funciones y actividades y así poder obtener el equilibrio necesario entre las partes involucradas.

El liderazgo, es la planificación de una idea y el equipo de trabajo es la realización de está, es decir, aprovechan las habilidades más fuertes de cada individuo y del grupo en general para poder llevar a cabo una tarea y obtener objetivos dignos; mientras que el complemento, es la unión de todas las partes que lo conforman para poder ejecutar la realización de dicha tarea valiéndose de la confianza, las fortalezas, la delegación de trabajo, el reforzamiento que el

líder crea necesario hacia cada uno de ellos. Es por eso que el líder confía en ellos ya que son la columna vertebral para alcanzar los propósitos establecidos.

4.5 CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES DEL LÍDER PARA LA FORMACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO.

Un líder debe contar con ciertas cualidades necesarias e ira adquiriendo otras en el transcurso del tiempo, por lo que serán indispensables y de mucha ayuda a la hora de conformar equipos de trabajos, entre estás:

- Tener claro cuál es el propósito de la empresa u organización, pues así sabrá cual es la naturaleza de los objetivos a lograr.
- Debe saber cómo escoger o seleccionar su equipo de trabajo idóneo de acuerdo a la visión de la empresa.
- Saber comunicar pero también saber escuchar.
- Celebrar los logros y motivar a seguir mejorando cada vez más.
- Debe poder escuchar y solucionar problemas tanto laboralmente y en algunas ocasiones ayudar a solventar problemas personales de manera individual.
- Mantener una constante comunicación efectiva entre ambas partes para que el equipo de trabajo siempre vaya en pro de mejoras tanto a nivel grupal como individual.
- Debe tener la capacidad de mantener siempre el control a nivel general como individual para que los que dependen de él se sientan seguros y en confianza.
- Debe saber demostrar que su equipo de trabajo puede confiar en él y que siempre existirá el respeto entre ambas partes.

- Un líder deberá ser capaz de demostrar que tiene obligación de tener motivación, autorregulación, habilidades sociales, autoconciencia y empatía para solventar situaciones positivas o negativas actuando estratégicamente.

4.6 ANALIZAR EL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO EN MOMENTOS DE CRISIS.

Existen distintos tipos de liderazgo organizacional los cuales son Paternalista, carismático, democrático, natural, empresarial, positivo, negativo, Transaccional y liberal, así como diversas formas de equipos de trabajos como lo son informales, tradicionales, de resolución de problemas, de liderazgo, auto dirigidos y virtuales, estos se desarrollan dependiendo del entorno, cultura y situación en el momento.

Anteriormente en los tiempos de crisis en Venezuela, los líderes han tenido que verse estrictos, y debido al estrés laboral que existe y la situación actual en la que se presenta, lo cual puede dejar resultados negativos, provocando el incumplimiento de los objetivos con éxito.

Debido al desequilibrio empresarial que existe, esta situación negativa tiende a reflejarse en la salud física y psicológica de los trabajadores lo que lleva al desánimo y finalmente al fracaso, es por eso que el líder debe buscar las maneras de sobrellevar los niveles de estrés laboral que están presentes constantemente, a través de la búsqueda de soluciones valiéndose de la ayuda o el aporte que le pueda ofrecer el equipo de trabajo con el que éste cuente, es decir, mediante la comunicación grupal donde esté presente el compromiso, la

madurez laboral y la empatía, puesto que la incertidumbre afecta a todos, por lo que se requiere ser comprensivo para así disminuir los niveles de caos laboral.

Unos de los principales problemas que invade a los trabajadores es satisfacer las necesidades fisiológicas y de seguridad, como las más importantes. Estos factores aumentan el descontrol en la estabilidad que existe entre el liderazgo organizacional y los equipos de trabajos en todos los aspectos, causando efectos negativos en los tiempos de crisis que recaen directamente sobre el bienestar de la misma.

Por esta razón, el líder debe tener la capacidad de poder solucionar hasta en los peores escenarios, tomando en cuenta el conocimiento y la experiencia laboral que ha obtenido, es decir, agota todos los recursos disponibles con el propósito de controlar las peores situaciones que se pueden presentar en el entorno laboral, para disminuir los niveles de angustia, retomar y mejorar la estabilidad laboral.

Algunas organizaciones se han preocupado por adoptar prácticas o modelos gerenciales modernos como estrategias, pero también conservando experiencias anteriores que sirven para resolver los problemas en escenarios de riesgo, entre esos modelos se encuentran: Planificación Estratégica, Calidad Total, Kaizen (Mejoramiento Continuo), Justo a tiempo (Just in Time), Reingeniería, Benchmarking, Empoderamiento ("EMPOWERMENT"), entre otros. Estos permitirán determinar una pauta, una base de sustento que con el tiempo permite el desarrollo de la organización para futuras mejoras.

Con respecto a todo lo investigado, no todo es malo, debido a que en ciertas situaciones de crisis surge el lado positivo, obligando al liderazgo organizacional y a los equipos de trabajo, ingeniar e innovar estrategias de

motivación para obtener el máximo potencial, fortalecer la unión y la confianza líder – seguidor y evaluar sus capacidades para desenvolverse y poder sobrellevar lo antes mencionado.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Esta información se desprende de la presentación y análisis de la información consultada, así mismo de lo planteado para darle respuesta a los objetivos de la investigación.

- El liderazgo es un componente de suma importancia para alcanzar objetivos organizacionales y personales, ya que este es la manera de influir en los otros y de acuerdo al buen desenvolvimiento del líder las personas logran el éxito y las metas organizacionales.
- El liderazgo organizacional con el desempeño de los seguidores, dado que los aportes de este, son esenciales para obtener buenos resultados, que se derivan de ambos cuando trabajan juntos formando equipos de trabajo.
- Para que exista buen funcionamiento del liderazgo organizacional este debe tener algunas características como una comunicación adecuada, el reconocimiento de los logros de los integrantes del equipo, tener la capacidad para solucionar problemas, propiciar la retroalimentación y la capacitación al equipo de trabajo para el desarrollo personal y organizacional, las relaciones deben estar fundamentadas en la empatía y el respeto, además de adaptarse a la demanda empresarial y a los diferentes escenarios que se presenten.

- La indagación ha permitido contrastar la necesidad de formar equipos de trabajo y promover los factores del liderazgo organizacional como elementos primordiales para el cumplimiento de los objetivos y metas, así como para el logro del éxito organizacional con personas enfocadas en un excelente desempeño.
- La participación de los equipos de trabajo incrementan cantidad y calidad en las operaciones ejecutadas y ayuda en gran parte a la organización en el logro de sus objetivos.
- El liderazgo organizacional de la mano de los equipos de trabajo representan lo armónico de la independencia líder-seguidores como alternativa para producir un estado de grandes competencias económicas humanas, estas implican sobre salir de manera significativa en el logro del éxito de la organización, mediante una comunicación e interacción eficaz y verás para lograr seguridad y complementariedad organizacional.

RECOMENDACIONES

Una vez presentadas las conclusiones, se procede a presentar una serie de recomendaciones, esto tomando en cuenta que el liderazgo se debe a una tendencia para el acompañamiento y desenvolvimiento de las personas, que construyen los equipos de trabajo, para corroborar las adaptaciones, en cuanto al desempeño y crecimiento organizacional.

- Las personas dentro de las organizaciones deben tener en consideración que un liderazgo adecuado es el mejor modelo a seguir para alcanzar el éxito personal y organizacional.
- Es importante que dentro de los equipos de trabajo en una organización el líder con sus seguidores estén de la mano y trabajen unidos para el logro de las metas trazadas.
- Es primordial que en las organizaciones el líder le reconozca a sus seguidores los logros obtenidos, tratándolo con respeto, con una comunicación adecuada para el crecimiento personal y organizacional.
- Es recomendable capacitar a los empleados, para que reciban un aprendizaje adecuado que el aprendizaje y la capacitación que se les brindan, forman parte de las acciones que debe emprender un líder para tener más personal calificado y preparado para su puesto de trabajo.
- Que desde la perspectiva de avance y liderazgo aprenda a desafiar actividades diarias y semanales, con aportes esenciales para el desarrollo organizacional.
- Dentro de la relación comunicacional interna del conducido, lo emocional, debe crecer hacia el fortalecimiento personal y organizacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilera, V. (2011). Liderazgo y Clima de Trabajo en las Instituciones Educativas de la Fundación Creando Futuro. (Tesis de doctorado). Universidad de Alcalá, España. Disponible en <https://goo.gl/WnqDqp>
- Arias, F. (2006). Proyecto de investigación: introducción a la metodología científica (5° ed.) Caracas: Espítome. Disponible en <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/marco-metodologico-definicion.html?m=1>
- Arias, F. (2006). El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica (5ª edición). Editorial Episteme. Venezuela. https://books.google.co.ve/books?id=y_743ktfK2sC&pg=PA5&dq=fidias+arias+quinta+edicion&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwjHrP7Ry971AhWxtDEKHbPBAs0Q6AF6BAgFEAI#v=onepage&q=fidias%20arias%20quinta%20edicion&f=false
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación introducción a la metodología científica. (6ª edición). Editorial Episteme. Venezuela. https://books.google.co.ve/books?id=W5n0BgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=fidias+arias+quinta+edicion&hl=en&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=fidias%20arias%20quinta%20edicion&f=false
- Barahona, B. (2014). Métodos y técnicas de investigación I. Disponible en: <https://unahmytecnicas.wordpress.com/>
- Bavaresco de Prieto, A. 2001. Proceso metodológico en la investigación (Cómo hacer un diseño de investigación). Ediluz. Venezuela.
- Brizuela, M. (s.f.). GERENCIA Y LIDERAZGO EN VENEZUELA. <https://steemit.com/gerencia/@marisluis/gerencia-y-liderazgo-en-venezuela>
- Campodónico, S. (2017). Estilos de Liderazgo de los Directores de una

Institución de *Educación Superior*. (Tesis de maestría). Universidad de Piura, Perú. Disponible en <https://goo.gl/XusJvx>

- Comas Diaz, L., Sunsiya R, L. y Salvatore R, M. (2011). Camino a la resiliencia. Disponible en: <https://www.apa.org/topics/resilience/camino#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20entendemos%20por%20resiliencia%3F,estresantes%20del%20trabajo%20o%20financieras>.
- Concepto (s.f.). Equipo de Trabajo - Concepto, roles, tipos y características. <https://concepto.de/equipo-de-trabajo/>
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)
- Definición (s.f.) Definición de liderazgo. <https://definicion.de/liderazgo/>
- Díaz Larios, L. (2019). El liderazgo y su influencia en el trabajo en equipo de los colaboradores del área de housekeeping del hotel winmeier Chiclayo. <https://repositorio.usmp.edu.pe/>
- Docusing 2021. ¿Cómo se relaciona el liderazgo y el trabajo en equipo? Disponible en: <https://www.docusign.mx/blog/liderazgo-y-trabajo-en-equipo#:~:text=El%20l%C3%ADder%20entrega%20confianza%20y,se%20fortalecen%20y%20potencializan%20mutuamente>.
- Equipo Editorial, Etecé. (2021). Inteligencia emocional. Disponible en: <https://concepto.de/inteligencia-emocional/>
- Equipo Editorial, Etecé. (2022). Competencia. Disponible en: <https://concepto.de/competencia>
- Esquivel García, Abreu Fuentes, Vargas Mursulí y Mursulí Madrigal (2018). Liderazgo transformacional en la educación universitaria. Universidad Politécnica Territorial del Oeste del estado Sucre, Venezuela. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es>
- Forbes. (2021). ¿Cómo es el liderazgo en diferentes culturas?. <https://forbes.es/lifestyle/11351/como-es-el-liderazgo-en-diferentes-culturas-fotogaleria/>

- Gestión. (2018). ¿Por qué es importante trabajar en equipo? Gestión. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/importancia-equipo-empresas-nnda-nnlt-251322-noticia/>
- González J. y Rodríguez, A. (2021). El modelo evolutivo en organizaciones venezolanas. Disponible en : <http://www.debatesiesa.com/el-modelo-evolutivo-en-organizaciones-venezolanas/>
- Hernández Sampieri R; Fernández-Collado, C. 2006. Metodología de la Investigación. Mc Graw Hill Interamericana Editores. México
- Martínez, J. (2007). El Coaching. Que es, como funciona y su relación en el management. Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/el-coaching-que-es-como-funciona-y-su-relacion-con-el-management/>
- Mayor, L. (2012). Clima Organizacional y Liderazgo de los Directivos de las Escuelas del Municipio Mara. (Tesis de maestría). Universidad de Zulia, Venezuela. Disponible en <https://goo.gl/C9odQx>
- Mendez, C. (1998). Metodología: guía para la elaboración de diseños de investigación en ciencias económicas, contables y administrativas. Editorial McGraw-hill. Colombia. Disponible en <https://marcelasuarez.jimdofree.com/app/download/14444440630/MENZ+ALVAREZ++Metodologia+Investigacion+Ciencias+Economicas+y+Administrat.pdf?t=1564230307>
- Michael Page. (s.f.). Liderazgo en tiempo de crisis. <https://www.michaelpage.com.mx/advice/management/desarrollo-y-retenci%C3%B3n-de-profesionales/liderazgo-en-tiempo-de-crisis>
- Next U. (2022). Liderazgo y trabajo en equipo: ¿Cómo se relacionan y por qué son fundamentales? Blog | NextU LATAM. <https://www.nextu.com/blog/relacion-entre-liderazgo-y-trabajo-en-equipo-rc22/>

- Nirian, P. (2022). *Equipo de trabajo*. <https://economipedia.com/definiciones/equipo-de-trabajo.html>
- Nirian, P. (2022). Tipos de liderazgo. <https://economipedia.com/definiciones/tipos-de-liderazgo.html>
- Orellana, P. (2019). Liderazgo. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/liderazgo.html>
- Orellana, P. (2020). Equipo de trabajo. Disponible en <https://economipedia.com/definiciones/equipo-de-trabajo.html>
- Peiró, R. (2021). Comunicación. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/comunicacion.html>
- Pérez Porto, J. y Gardey, A. (2009). Definición de influencia - Qué es, Significado y Concepto. Definicion.de. Recuperado el 7 de diciembre de 2022 de <https://definicion.de/influencia/>
- Rodríguez, P. 2003. Problema de Investigación. Disponible en https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/problema_investigacion.html#:~:text=Formulaci%C3%B3n%20de%20problema%20de%20investigaci%C3%B3n,cient%C3%ADfica%20sin%20problema%20de%20investigaci%C3%B3n.
- Rodríguez, Y. 2020. Metodología para la investigación. Disponible en https://books.google.co.ve/books?id=x9s6EAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodologia+de+la+investigacion&hl=en&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Romero, G. (s.f.). Vista de Papel del gerente líder venezolano: Gerencia vs. Liderazgo. Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales. <http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/1212/4380>
- Villafranca, D. (2002). Metodología de la Investigación. San Antonio de los Altos. Miranda, Venezuela: Fundaca.
- Westreiche, G. (2020). Estrategia. Disponible en <https://economipedia.com/definiciones/estrategia.html>

METADATOS

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

Título	LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO EN MOMENTOS DE CRISIS.
--------	---

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Morales Ilarraza, Irmaris Adela	CVLAC	25.100.444 (Cédula)
	e-mail	irmarisadela@gmail.com
Acevedo Acevedo, Yoandi Carolina	CVLAC	24.129.509 (Cédula)
	e-mail	yoandi1995@hotmail.com

Palabras o frases claves:

Liderazgo, líder, equipo de trabajo.

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

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Sub área
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS	ADMINISTRACIÓN

Resumen (abstract):

La investigación desarrollada consistió en analizar el liderazgo organizacional y su influencia en los equipos de trabajo en momentos de crisis. El tipo y el diseño de investigación es documental y descriptivo con un propósito básico, porque busca analizar la influencia de ambos objetos de estudio, en el cual se utilizaron las fuentes de informaciones secundarias, provenientes de fuentes primarias para obtener un conjunto páginas webs, libros, tesis, revistas, etc. para el desarrollo de la misma. Las técnicas e instrumentos para recolectar los datos fueron de tipo documental permitiendo la recopilación de diferentes conceptos mediante el uso de una computadora. Esta búsqueda se fundamentó en el proceso de liderazgo, la manera en como influye este factor en las empresas y la importancia para impulsarlos de manera eficaz y eficiente, con un líder que tenga las capacidades necesarias al momento de ejercer responsabilidades y atribuciones. Incluyendo a los equipos de trabajo, permite conocer las necesidades, incrementando la cantidad de operaciones para lograr una alta productividad en los diferentes escenarios de crisis. Finalmente, se concluyó que el liderazgo es un componente esencial para alcanzar los objetivos organizacionales y personales, debido a la influencia y buen desenvolvimiento con los equipos de trabajo para obtener el máximo desempeño y buenos resultados. Por lo que se recomienda, ambos trabajen mediante la unión con tolerancia, comunicación y empatía para enfrentar la crisis que vive cada uno de ellos, además, para tener un personal calificado y preparado, es necesario realizar capacitaciones con los conocimientos adecuados para el fortalecimiento profesional de todos.

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

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail	
Luis Ramón Martínez	ROL	C <input type="checkbox"/> A <input checked="" type="checkbox"/> T <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	8.366.538
	e-mail	postgradoluismartinez@gmail.com
	e-mail	

Fecha de discusión y aprobación:

Año	Mes	Día
2023	03	03

Lenguaje: SPA

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

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
T.E.G Liderazgo Organicional.docx	Application/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

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



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CUN°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.

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
SISTEMA DE BIBLIOTECA
RECIBIDO POR *Mazpuz*
FECHA 5/8/09 HORA 5:30

Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,

Juan A. Bolaños Cuvale
JUAN A. BOLAÑOS CUALE
Secretario

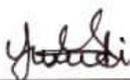


C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación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

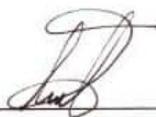
JABC/YGC/maruja

Hoja de Metadatos 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 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".



Yoandi C., Acevedo A.
C.I.: V-24.129.509
Autor



Irmaris A., Morales I.
C.I.: V-25.100.444
Autor



Prof. Luis R., Martínez
C.I.: V-8.366.538
Jurado Asesor

