



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

LIDERAZGO Y EL PROCESO ADMINISTRATIVO

AUTORES:

Br. Castañeda Gamardo, María Angélica. C.I.: 27.690.065

Br. Ramos Mudarra, Stephany Johana. C.I.: 26.651.224

FACILITADOR:

Prof. Martínez, Luis.

Trabajo de Curso Especial de Grado presentado como requisito parcial para optar
al título de Licenciado en Administración

Cumaná, marzo de 2023



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

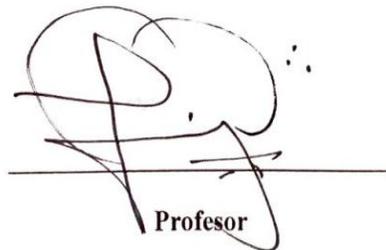
LIDERAZGO Y EL PROCESO ADMINISTRATIVO

AUTORES:

Br. Castañeda Gamardo, María Angélica. C.I.: 27.690.065

Br. Ramos Mudarra, Stephany Johana. C.I.: 26.651.224

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

DEDICATORIA	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTOS	vi
AGRADECIMIENTOS	viii
RESUMEN	x
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	3
PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	10
1.2.1 Objetivo General	10
1.2.2 Objetivos Específicos.....	10
1.3 JUSTIFICACIÓN	11
CAPÍTULO II	13
MARCO TEÓRICO.....	13
2.1 ANTECEDENTES	13
2.2 BASES TEÓRICAS.....	17
2.2.1 Liderazgo	17
2.2.2 Gestión empresarial	28
2.2.3 Relación entre el liderazgo y el proceso administrativo	31
2.3 BASES LEGALES.....	32
2.4 DEFINICIONES DE TERMINOS BÁSICOS	33
CAPÍTULO III	38
MARCO METODOLÓGICO	38
3.1 NIVEL DE INVESTIGACIÓN	38
3.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	39
3.3 FUENTES DE INFORMACIÓN.....	40

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	41
CAPÍTULO IV	43
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	43
4.1 PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	43
4.2 FACTORES DETERMINANTES DEL PROCESO DE LIDERAZGO	46
4.3 ETAPAS DEL PROCESO ADMINISTRATIVO	47
4.4 ESTILOS DE LIDERAZGO QUE INFLUYEN EN LAS ORGANIZACIONES	50
4.5 RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO Y EL PROCESO ADMINISTRATIVO PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS.....	51
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	54
CONCLUSIONES	54
RECOMENDACIONES.....	55
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57
HOJAS DE METADATOS	63

DEDICATORIA

Principalmente a Dios, María Francia y Profesor Lino Valles, porque siempre estuvieron y están presentes para ayudarme a enfrentar los obstáculos que se han atravesado en mi vida universitaria, y sobretodo; lograr esta meta tan importante en mi vida.

A mis tres ángeles: Victoria Urbina, Patricia Blanco y Alexia Ramos, porque tanto en vida como en el cielo han hecho todo lo posible para ayudarme a lograr todo lo que me propongo.

A mis padres, hermanos y abuelos, porque cada granito de arena, apoyo, motivación y felicidad que han dado desde el principio hasta este momento, logrando en mi cambios positivos para alcanzar lo que me proponga, a pesar de todas las circunstancias que se han presentado en el camino de la vida.

Ramos, Stephany..

DEDICATORIA

Ante todo, se lo dedico a Dios todopoderoso, por su compañía en cada semestre, por darme vida y salud para poder llegar hasta aquí, porque me dio fuerzas, motivación y esperanza. También a mi Mamá Cristina Gamardo que es mi modelo a seguir, por sus consejos de perseverar hasta lograr y de quitar los obstáculos que se presenten.

Castañeda, María.

AGRADECIMIENTOS

Primeramente a Dios, María Francia, Profesor Lino Valles, Victoria Urbina, Patricia Blanco y Alexia Ramos, porque a pesar de no estar presentes físicamente en la tierra, me ayudaron a lograr mis objetivos, a nutrirme en conocimientos para el aprendizaje y desarrollo de las experiencias, sin dejar a un lado las porciones de paciencia y sabiduría para seguir el camino de la vida.

A mis padres: Edgar Ramos y Esthela Mudarra, hermanos: Katherine Ramos y Alberth Muñoz, mis abuelos: Sonia de Mudarra y Juan Mudarra, por acompañarme en todo este proceso, son muy importantes para mí. Y a mis cuatro tías por su amor y apoyo incondicional, estuvieron y están para mí y eso se aprecia y valora en todo momento.

Especialmente a mi tía Yamileth Mudarra, mi prima Yulexis Márquez y su pareja Henry Rojas, por brindarme todo su apoyo, ayuda, hogar, cariño, entusiasmo, motivación, tolerancia etc., en tiempos de pandemia y en situaciones difíciles que se presentaron en ese momento, ya que no tenía internet ni computadora para desarrollar las actividades virtuales.

A todos mis amigos, por su amistad incondicional, apoyo y motivación.

A la Universidad de Oriente, a los profesores y a todos los que hicieron vida en la misma, por ayudarnos y brindarnos el libro de saberes de la vida y las experiencias transformadas en aprendizajes para el desarrollo personal y profesional de cada uno de los estudiantes que hoy en día seguimos de pie, a pesar de todas las situaciones del país, de la carrera y de la vida. Además, de ser mi cuarta casa de estudios, pude desarrollar todo lo que soy ahora: una futura licenciada en Administración, tome la mejor decisión de haber estudiado allí.

Hago mención especial al profesor Luis Martínez, por ser nuestro tutor, quien tuvo buenos métodos de enseñanza en beneficio para mejorar este trabajo de investigación y muchos consejos que sirven de mucho para nuestra vida, el trabajo y la salud, aunado a esto, le agradezco inmensamente por su tiempo, paciencia y la transmisión de sus conocimientos y sabidurías en este último semestre de mi carrera universitaria, sobretodo atender mis innumerables dudas.

Ramos, Stephany.

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer a Dios de primero, porque me ha ayudado sobre manera en cada día que estuve en la universidad, me ha dado sabiduría, paciencia y fuerza en estos 7 años de carrera que tengo, siempre sentí que estuve acompañada de su presencia y más en los momentos difíciles y desagradables por los que pasé.

También agradezco a mis padres: Cristina Gamardo de Castañeda y a Rodolfo Castañeda, por su pleno apoyo y motivación para superarme y obtener mí título universitario, por cada esfuerzo ya sea grande o pequeño que hicieron para que esto hoy día sea una realidad. En especial a mi mamá que se ha sacrificado en gran manera por mis estudios para que sea una profesional al igual que ella.

A todos mis hermanos porque de una manera u otra me apoyaron y creyeron en mí y en este logro. Por mi hermana María Gabriela que su ayuda fue incondicional y me motivó en mis momentos de desánimo, me explicó con mucho amor y cariño varias clases.

A mis amistades valiosas que me dio la universidad de Oriente, que han demostrado que tienen afecto por mí, a Endys González, que siempre nos dimos ánimos para avanzar, crecer y superarnos, a Stephany Ramos que siempre me ha ayudado desde que comencé la carrera hasta ahora y me ha demostrado que puedo contar con ella en cualquier momento.

A mi viejo y gran amigo, Roniel Marín, que siempre estuvo apoyándome desde principio a fin, hasta en lo más mínimo, estuvo dispuesto a estar allí dándome impulsos para terminar la carrera.

A esos profesores que me inspiraron a crecer, a aprender y a dar lo mejor de mí, particularmente a la Profesora Katy Schinzano, una de mis favoritas, con una personalidad única y un talento incomparable para explicar su clase, de verdad que le pone empeño para que podamos aprender, como también la profesora Teresita Salazar, que en varias ocasiones me dio excelentes consejos y de sus conocimientos.

Gracias a nuestro tutor, Prof. Luis Martínez, que ha sido muy cortés y nos ha guiado en este último paso de la carrera, por su comprensión, paciencia, por sus conocimientos y tiempo que nos ha dedicado.

Castañeda, María.

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

LIDERAZGO Y EL PROCESO ADMINISTRATIVO

Autores: María A., Castañeda G.

Stephany J., Ramos M.

Facilitador: Prof. Luis R., Martínez

Fecha: febrero 2023

RESUMEN

El trabajo de investigación, denominado: liderazgo y el proceso administrativo, radicó en analizar su relación, debido a que van de la mano para direccionar a las organizaciones a lograr los objetivos. La metodología de investigación fue de nivel descriptivo porque desglosa una estructura, enlazado de manera correlacional porque se analizó la relación de dos objetos de estudio en el cual se recopiló datos documentales, mediante las fuentes secundarias, proveniente de las primarias porque se extrae, compara, analiza e interpreta un conjunto de informaciones de autores que van a nutrir el conocimiento del liderazgo a las organizaciones para resolver situaciones comunes, aunado a esto, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, utilizados fueron: el análisis documental, una computadora y sus unidades de almacenaje, donde están respaldados todos los documentos impresos y digitales de las informaciones obtenidas sobre el trabajo con el propósito de presentar los resultados y dar respuestas a los objetivos planteados y originados de las interrogantes sobre la problemática enunciada desde lo macro a lo micro, debido a los factores determinantes del liderazgo como proceso y sus estilos, las etapas del proceso administrativo y la relación que tienen ambas. Por lo que se concluyó, que el líder influye en sus seguidores para conseguir lo que quieren en beneficio a las organizaciones (independientemente de su estilo), a pesar de los diversos cambios que llevan a tener un descontrol, conflictos, desvíos y errores antes, durante y después del desarrollo de las actividades para prevenir y disminuir riesgos, relacionado con el proceso administrativo que consiste en planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos financieros, humanos y materiales para la toma de decisiones con una visión futura. Finalmente, ambos tienen la responsabilidad de liderar y gestionar el trabajo en equipo, lo que permite desarrollar su visión, y por ende, capacitar a sus seguidores a tener habilidades y aptitudes para alcanzar el éxito.

Palabras Claves: Liderazgo, proceso administrativo, organización y objetivos.

INTRODUCCIÓN

Dentro del mundo empresarial, las organizaciones tienen cambios constantes, ya sea en lo política, la economía, lo social y la crisis pandémica, lo que ha llevado a estar en diferentes escenarios de convicción y/o riesgo a la hora de tomar decisiones en cuanto al liderazgo y al proceso administrativo.

El liderazgo según muchos autores, coinciden en que es la influencia que tiene el individuo hacia sus seguidores para lograr un objetivo, que tengan una visión amplia, integradora, carismática y realista para generar cambios positivos y construir un ambiente laboral tomando en cuenta el apoyo, la motivación y el incentivo para aprovechar el máximo potencial de cada uno, con el propósito de tener una buena productividad y una sana competitividad, a pesar de los diferentes estilos, como lo son: el autocrático, el democrático, el liberal, el transaccional, el transformacional, el disonante y el resonante.

En relación a la gestión empresarial, es un conjunto de acciones que consiste en administrar y gestionar el proceso administrativo, el cual está compuesto por la planificación, organización, dirección y control. Aunado a esto, permite resolver diferentes escenarios, un adecuado desarrollo, crecimiento y posicionamiento para mejorar la productividad y competitividad, con el propósito de garantizar la optimización de los recursos y procesos para obtener los resultados planteados.

Estos objetos de estudios son esenciales en una organización, porque influyen en la realización de un conjunto de actividades que conllevan a controlar y manejar los recursos de la misma, además, sirve para atraer seguidores que trabajen de manera efectiva, ya que la figura del líder es fundamental con características de tener una visión

amplia orientada a la competitividad fomentando en ellos la seguridad y la confianza para satisfacer las necesidades tanto personales como organizacionales.

Actualmente existe una problemática, la cual prevalece porque varios factores interrumpen la retroalimentación del liderazgo y el proceso administrativo para alcanzar los objetivos, por lo tanto, se plantean interrogantes que permitan analizar, identificar y describir la relación entre los factores esenciales y los estilos presentes. Adicionalmente, los individuos buscan organizaciones innovadoras que implementen varias formas de liderar, para lograr la sostenibilidad y el desarrollo personal y profesional, para trascender en un proyecto exitoso y eficiente.

El trabajo de investigación se realizó con el objetivo de analizar la relación entre el liderazgo y el proceso administrativo para el logro de los objetivos, quedando estructurado de la siguiente manera:

Capítulo I: el problema de investigación, que contiene: el planteamiento del problema, los objetivos y la justificación de la investigación. El Capítulo II: el marco teórico, que contiene: los antecedentes, las bases teóricas y las definiciones de términos básicos. En el Capítulo III: nombrado como el marco metodológico, que contiene: el nivel y diseño de investigación, fuentes de información y técnicas e instrumentos para la recolección de datos. Un Capítulo IV: enmarcado en la presentación y análisis de los resultados, que contiene: los factores determinantes del liderazgo como proceso, etapas del proceso administrativo, estilos de liderazgos que influyen en las organizaciones y la relación entre el liderazgo y el proceso administrativo para el logro de los objetivos.

Finalmente se presentan las conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación surge cuando hay incógnitas e ideas desconocidas que deben indagarse para generar conocimientos de manera teórica o empírica para adquirir las capacidades de resolver las interrogantes o conocer más sobre un tema. Sin embargo, mediante este capítulo se da a conocer la problemática que consiste en plantear las interrogantes, los objetivos, dar a conocer las acciones para dar respuestas, justificar su estudio y la importancia del tema a desarrollar.

“Un problema de investigación es una pregunta o interrogante sobre algo que no se sabe o que se desconoce, y cuya solución es la respuesta o el nuevo conocimiento obtenido mediante el proceso investigativo”. (Arias, 2012, p. 39). En relación a la cita de Arias, es evidente que son aquellas interrogantes que se deben resolver para generar nuevos conocimientos.

“Consiste en describir de manera amplia la situación objeto de estudio, ubicándola en un contexto que permita comprender su origen, relaciones e incógnitas por responder” (Arias, 2012, p. 41).

El autor describe el planteamiento del problema, como el tema que se va a estudiar e indagar situaciones desconocidas para dar respuestas a las interrogantes planteadas, mediante las diversas fuentes de información desde lo general hasta lo específico, y de esta manera analizar y orientar el trayecto que será objeto de estudio. Cabe resaltar, que es la base de todo el trabajo de investigación que será abordado por partes en el cual determina, orienta y desarrolla.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el mundo empresarial, los líderes tienen un papel preponderante a nivel global, debido a que es el pilar de una organización que va a dirigir a un grupo de individuos para llevar a cabo el logro de los objetivos de manera eficiente o eficaz. Evidentemente, han sufrido diversos cambios a causa de la política, la economía, lo social y por último la crisis sanitaria mundial, que tuvo un gran impacto ya que pusieron en riesgo y en peligro la vida de todos.

Desde la perspectiva más general, en todos los países han ocurrido muchos acontecimientos que marcaron la vida de las organizaciones por los cambios políticos como las elecciones presidenciales, gobiernos, diputados y conflictos internacionales. La inflación influyó en sus economías como el salario, la escasez, el PIB (Producto Interno Bruto), las importaciones y exportaciones, el desempleo, etc. Además, afectó a los grupos económicos que generan riquezas y que empeoró con la situación pandemia de la “COVID-19”, en el cual se tomó en cuenta que es esencial identificar y analizar todos los posibles escenarios de riesgos, amenazas, oportunidades y fortalezas de lo antes mencionado.

“El liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en determinada situación, para la consecución de uno o más objetivos específicos mediante el proceso de la comunicación humana. El liderazgo es un fenómeno social, un tipo de influencia, que ocurre exclusivamente en grupos sociales”. (Chiavenato, 2001, p. 314-315).

Por consiguiente, el liderazgo tiene una característica muy peculiar, a través de una fuerza psicológica denominada “influencia y poder”, en el cual consiste en incidir o repercutir directa e indirectamente en un grupo de individuos para moderar su comportamiento con la finalidad de orientar, definir, estudiar y analizar los objetivos que

se van a cumplir en una situación determinada para la satisfacción de las necesidades colectivas.

“El campo del liderazgo ha captado la atención de académicos, investigadores y organizaciones durante la última década”.

(Salem, s.f., <https://revistas.usfq.edu.ec/index.php/polemika/article/view/429/548>).

Referente a lo mencionado en el artículo de Salem, los investigadores captaron su atención al liderazgo en la última década de manera generalizada sobre las organizaciones en el cual debían ser flexibles, es decir, adaptarse, enfrentar y ser resilientes para sobrevivir todo aquello que estaba ocurriendo en el mundo. Aunado a esto, ha sido estudiado, y es susceptible de ser aprendido dentro de un ambiente propio para incrementar la competitividad, impulsar la productividad y garantizar la sostenibilidad de las organizaciones para el logro de los objetivos.

“El crecimiento es el gran motivador de las empresas, sin embargo, las diferencias de estructura económica y canales de distribución no son los únicos obstáculos a la hora de alcanzar una posición de relevancia global”.

(Guerra, 2022, <https://blog.egade.tec.mx/4-habilidades-de-liderazgo-internacional-que-un-mba-te-ayuda-a-desarrollar>).

Según la investigación de Guerra, los hechos ocurridos en distintos países de América han afectado al liderazgo en las organizaciones, pero no es un obstáculo para lograr el éxito y enfrentar las diversas situaciones que se puedan presentar, es decir, se toma un gran impulso para aprovechar las nuevas oportunidades que brinda el área laboral para desarrollar sus habilidades y destrezas. Adicionalmente, tienen cambios constantes en sus estrategias, por la razón de que algunos factores afectaron a las organizaciones generando deficiencias en todos sus niveles.

“Durante los años noventa y principios de este siglo, en Venezuela han surgido nuevos gerentes-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 ha trabajado en por lo menos tres empresas diferentes”.

(Romero, 2004, <http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/1212/4380>).

Según el artículo de Romero, hace referencia a que el liderazgo en Venezuela ha sido bastante productivo profesionalmente en el área laboral, ya que sirve de gran ayuda al momento de aplicar sus teorías, sus estrategias y manera de dirigir una organización. Actualmente el país posee virtudes para aumentar el desempeño, la competitividad, la producción y la estabilidad económica basada en las experiencias anteriores.

Es necesario recalcar que, “el liderazgo pareciera estar altamente correlacionado con la participación de los subordinados, debido que tiene una cultura arraigada que carece de la esencia de un liderazgo-gerenciado, ya que su formación ideológica no ha roto los modelos tradicionales de desarrollo económico basados en la anarquía productiva y el capitalismo del Estado”.

(Romero, 2004, <http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/1212/4380>).

Según el artículo de Romero, se refiere a que todo debe estar correlacionado entre el líder y los subordinados, aunque de eso depende de la cultura organizacional y las políticas de la misma ya que es su responsabilidad enfrentar sus necesidades, incluyendo que existen varios tipos como lo son; el liberal, el democrático, el disonante, el resonante, el autocrático, etc. En el país existen casos, como lo es:

“Al indagar sobre la relación entre el coaching y el liderazgo visionario en los gerentes de este tipo de empresas en el Municipio Maracaibo, Estado Zulia, explica que los gerentes representan en su mayoría cualidades de coach, a excepción de la flexibilidad. Tienen estrategias de acción rígidas, no ejecutan roles ni de entrenadores ni de consejeros, no brindan apoyo para el aprendizaje ni el desarrollo, siendo solo correctivos”.

(Salazar, 2008, citado por Loaiza y Pirela, p. 166).

Según la investigación de Salazar, Venezuela necesita líderes que tengan una visión amplia y extensa orientada a la competitividad fomentando la confianza, el conocimiento, las actitudes, las capacidades, las destrezas y el optimismo para renovar las estrategias creativamente para sacar el máximo potencial a los individuos que trabajan en la organización, sin dejar a un lado el logro de los objetivos.

“Para efectos de esta investigación, se aborda como caso representativo de estudio el sector de empresas de armadores atuneros del Estado Sucre, debido a que en esta zona del país se encuentran diecisiete (17) de las veinticinco (25) empresas poseedoras de flota. La misma pretende formular lineamientos a ser considerados en el desarrollo de la concepción estratégica, que debe necesariamente articularse en torno al liderazgo, capacidades, modelo de negocio y tecnología para que las empresas en referencia se preparen y sean competitivas ante la economía digital”.

(Guerra y Zarvace, 2017, <https://www.redalyc.org/journal/257/25755483004/html/>).

En el oriente del país, específicamente la ciudad de Cumaná, Estado Sucre, es un territorio que cuenta con una gran virtud en la pesca, la agricultura y la artesanía, actividades muy beneficiosos para sus habitantes. En el sector del procesamiento de especies marinas, existen muchas organizaciones, como lo son: Avecaisa, Fextun, la Gaviota, Alipesca, Pescalba, etc. Tomando como base a lo planteado anteriormente, hoy

en día, los líderes no están enmarcados en la gestión empresarial, por consiguiente tienden a enfocarse en la producción y en alguna situación política, económica, cultural, social y en la situación pandemia lo que ha hecho que la gerencia tenga una postura única independientemente sea en el área física o desde casa, pero se ha minimizado el interés de las personas.

En el ámbito empresarial, la gestión es el proceso administrativo de planificar, organizar, dirigir y controlar un conjunto de acciones y actividades que se van a llevar a cabo una vez que se establecen los objetivos y amerita su cumplimiento, además, es necesario tener una buena retroalimentación para lograr el éxito.

A referencia de la página web de significados, “La gestión empresarial es el proceso estratégico, administrativo y de control frente al manejo de los recursos de la empresa para aumentar su productividad, competitividad, efectividad y eficiencia”. (Significados, 2021, <https://www.significados.com/gestion-empresarial/>).

Es necesario recalcar, que la gestión empresarial es el desarrollo del cumplimiento del proceso administrativo (planificar, organizar, dirigir y controlar) que se enfoca en una o varias estrategias que viabiliza el máximo crecimiento en función de los resultados, la productividad y la competitividad de manera efectiva para un buen manejo de los recursos de la organización.

La gestión empresarial busca en el recurso humano la manera de mejorar la competitividad y la productividad, siendo uno de los puntos clave para el éxito, siempre y cuando se cumpla el proceso administrativo, como lo es: a) La planificación, que consiste en visualizar el futuro y determinar los objetivos. b) La organización, delega las funciones, es decir, se dividen las tareas para asignar a las autoridades las responsabilidades para hacer uso eficiente de los recursos. C) La dirección, el líder

orienta, dirige y transmite sentimientos innovadores para generar las mejores situaciones posibles para influir en los individuos. d) El control, a pesar de que esta colocado al final de este ciclo, se toma en cuenta en el momento de la primera función donde se establecen los cursos de acción y de allí su tipo ya sea previo, durante y posterior, además, verifica los resultados para conocer si los métodos utilizados fueron los ideales para lograr los objetivos propuestos y visualizar si en el proceso hubo algún desvío para tomar acciones correctivas.

Actualmente, el liderazgo y el proceso administrativo tienen una relación, es decir, una necesita de la otra para direccionar o encaminar a las organizaciones porque tienen muchos factores en común que están asociados, como lo es el desempeño de todos los que trabajan en la misma y en ciertas ocasiones se ve perjudicado.

Existen diversos factores que influyeron y afectaron a las organizaciones, incluyendo, que hay situaciones donde algunos tipos de líderes suelen provocar discordias con sus seguidores o viceversa, lo que ocasionó varios cambios en la manera de dirigir, las estrategias, las teorías y hasta los comportamientos de ambos ya que de esto depende el ambiente y la cultura organizacional, siempre y cuando se mantenga la armonía, la motivación y el entusiasmo de lograr los objetivos eficientemente. Sin embargo, en el proceso administrativo, también suceden muchos errores, fallas y desviaciones al no cumplir sus funciones, siendo fundamental para las mismas, debido a que también influye en los individuos en su desarrollo personal.

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

- ¿Cuáles son los factores determinantes del proceso de liderazgo?
- ¿Cuáles son las etapas del proceso administrativo?
- ¿Qué estilos de liderazgo influyen en las organizaciones?

1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Los objetivos son aquellos deseos que se proponen para lograrlos o responder incógnitas planteadas, ya que mediante ellos surge una satisfacción de haber resuelto un problema o logrado una meta con éxito, por ende, este trabajo de investigación tiene varias interrogantes que merecen ser respondidas para generar conocimientos a los investigadores. Entre los objetivos están: el general y los específicos.

“Objeto de investigación es un enunciado que expresa lo que se desea indagar y conocer para responder a un problema planteado.” (Arias, 2012, p. 43).

1.2.1 Objetivo General

Analizar la relación entre el liderazgo y el proceso administrativo para el logro de los objetivos.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Describir los factores determinantes del proceso de liderazgo.
- Identificar las etapas del proceso administrativo.
- Describir los estilos de liderazgo que influyen en las organizaciones.

1.3 JUSTIFICACIÓN

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

“En esta sección deben señalarse las razones por las cuales se realiza la investigación y sus aportes desde el punto de vista teórico o práctico”. (Arias, 2012, p. 105).

Dentro de una organización es importante conocer el funcionamiento y el comportamiento interno y externo de la misma, para así visualizar los conflictos que acontecen en ella para tomar acciones correctivas, porque ser líder no es simplemente mandar, sino tener una visión amplia para innovar estrategias que van a aumentar la productividad y la competitividad, y al mismo tiempo transmitir su cultura basada en valores, creencias, actitudes, sentimientos y destrezas que van a conllevar a mejorar el ambiente laboral, porque un individuo puede tener algún tipo de sentimiento y/o emoción negativa que no permita avanzar y no llevar un rendimiento deseado, como resultado de esto tiende a afectar el desarrollo personal y profesional del grupo.

Este trabajo de investigación se justifica por la necesidad de analizar la relación entre el liderazgo y el proceso administrativo para el logro de los objetivos, conocer y maximizar los resultados, la productividad, la competitividad y las relaciones interpersonales, tomando en cuenta que el recurso humano es fundamental porque genera un gran desarrollo personal en la organización, y de ellos depende la estabilidad.

Actualmente, el líder es una persona con capacidades y habilidades para llevar a cabo todo tipo de proyectos, siendo un guía que va a orientar a un grupo, para evitar que no trabajen de manera separada porque tienden a olvidar los objetivos de la organización. Cabe resaltar, que es conveniente analizar ambos objetos de estudio para el cumplimiento de sus funciones, ya que ayudará a tener mayor conocimiento con respecto al tema, garantizando una eficiente distribución del dinero y el tiempo que va a proporcionar un impacto positivo a la productividad de la misma.

Dentro de este orden de ideas, en esta investigación se aplican todos los conocimientos adquiridos en el transcurso de la carrera de Administración, también se adquieren y mejoran los nuevos conocimientos para seguir moldeando la proyección del futuro en el proceso de la formación profesional. Las teorías, técnicas y herramientas a aplicar, que van a permitir una mayor competitividad empresarial a través del liderazgo y una buen funcionamiento del proceso administrativo.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

El marco teórico está estructurado por varios ítems enfocados en el trabajo de investigación en el cual expresan un conjunto de teorías, estudios, enfoques de diferentes autores y antecedentes en general referentes a la problemática expuesta una vez revisado, estudiado y organizado, con la finalidad de recolectar la información para respaldar y desarrollar lo antes mencionado.

“El marco teórico o marco referencial, es el producto de la revisión documental-bibliográfica, y consiste en una recopilación de ideas, posturas de autores, conceptos y definiciones, que sirven de base a la investigación por realizar”. (Arias, 2012, p. 106). Según la cita de Arias, es la recopilación de información para desarrollar y respaldar los diversos puntos de vista de los autores para llevar a cabo la investigación.

2.1 ANTECEDENTES

En los antecedentes se descubre los estudios pasados de un tema en específico hasta la actualidad de forma cronológica en el cual se ve la transformación o los cambios que han tenido en ese lapso de tiempo, con la ventaja de que servirá para futuras investigaciones, además, se utilizan técnicas que van a proporcionar conocimientos e información relevante que van a permitir el desarrollo de las variables. En relación con lo antes mencionado, el liderazgo tiene su evolución y sus teorías en diversas fuentes de información. Según Arias, expresa que “Los antecedentes reflejan los avances y el estado actual del conocimiento en un área determinada y sirve como modelo o ejemplo para futuras investigaciones”. (Arias, 2012, p. 106).

Álvarez y Mantilla (2017), realizó una investigación titulada “Gestión empresarial y competitividad para el desarrollo sostenible de las pequeñas y medianas empresas del ámbito alimentos en el centro arqueológico Ciudad de Cusco”. El objetivo general se basó en una interrogante ¿De qué manera influye la gestión empresarial al limitado desarrollo de las pequeñas y medianas empresas en el ámbito de alimentos del centro arqueológico Cusco?, en el cual se utilizó la metodología de investigación deductiva, analítica y descriptiva. En conclusión, se demostró que un 90% de las empresas tiene un deficiente planteamiento empresarial, en algunos casos es nula por lo cual influye de manera negativa en el mercado laboral de la Ciudad del Cusco y extranjero.

Este aporte es importante debido a que menciona un objeto de estudio relacionado con el trabajo de investigación, en el cual es: “El proceso administrativo” lo que implica que la administración de una organización debe cumplir con un buen funcionamiento y una serie de requerimientos, ya que son imprescindibles como su: efectividad, integración del personal, planificación, organización, dirección y control para lograr los objetivos y evaluar los resultados esperados. Tomando en cuenta las diversas técnicas de gestión para aprovechar las oportunidades existentes en el mercado y manejar los factores indispensables de la misma.

Quispe, (2013), en el trabajo titulado “La gestión empresarial y el impacto en el desarrollo de la Micro y Pequeña empresa, gestionado a través del Convenio Binacional ALBA-TCP, entre el Estado Plurinacional de Bolivia y la República Bolivariana de Venezuela, en las gestiones 2006-2012”. El objetivo general consistió en determinar que estrategias empresariales no se tomaron en cuenta para mejorar el desarrollo económico y social de los Proyectos (Unidades producidas), favorecidas con el Convenio Binacional ALBA-TCP, entre el Estado Plurinacional de Bolivia y la República Bolivariana de Venezuela, en las gestiones 2006-2012. La metodología de investigación utilizada fue deductiva, analítica y descriptiva. En conclusión, la gestión empresarial no

tomó en cuenta el proceso administrativo en el micro empresa para gestionar eficientemente un negocio, se debe utilizar: la planificación, la organización, la dirección y el control.

El aporte de este trabajo de investigación es relevante porque hace mención al proceso administrativo, perteneciente a la gestión empresarial, además de ser un objeto de estudio contribuye a que es necesario cumplir con lo antes mencionado para disminuir deficiencias en el cumplimiento de los objetivos y refuerza lo que es administrar, dirigir y orientar a los individuos.

Salazar (2021), en su trabajo titulado “El liderazgo y su influencia en el desempeño laboral del personal de la unidad logística en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2019”. El objetivo general de esta tesis consistió en establecer la influencia de liderazgo en el desempeño laboral del personal de la Unidad de Logística en el Hospital Daniel Alcides Carrión, en la cual se utilizó la metodología de investigación con enfoque cuantitativo. En conclusión, se demostró que el liderazgo influye de manera positiva y significativa con un nivel de relación moderada en el desempeño laboral del personal.

Este trabajo de investigación tiene un aporte con el primer objeto de estudio en el cual es: “El liderazgo”, es importante porque el dirigente influye en los individuos para lograr los objetivos con el máximo desempeño y con una buena relación interpersonal para crear un mejor ambiente laboral, a consecuencia de que las funciones se realizan de manera más fluida, debido a uno de los factores indispensables de la misma, como lo es la comunicación que debe permanecer abierta y adecuada.

Briceño (2019), en su trabajo titulado “Liderazgo gerencial como mecanismo fundamental en el mejoramiento de las relaciones humanas en directivos y docentes”. El

objetivo general consistió en impulsar el liderazgo gerencial como mecanismo fundamental hacia el mejoramiento de las relaciones humanas en los directivos y docentes del centro de Educación Inicial “El Bucare” del Municipio Barinas, Estado Barinas, mediante la metodología de investigación cuantitativo. En conclusión, el personal de la institución no está siendo motivado eficazmente para realizar sus actividades diarias en atención a ciertos fines y necesidades institucionales, por otra parte no hay buena comunicación entre los docentes que laboran en la institución.

Esta investigación tiene como objeto de estudio; “El liderazgo”, siendo un aporte significativo para el trabajo de investigación porque menciona los factores indispensables del mismo como lo es; la motivación, que consiste en animar e influir a los individuos para propiciar un adecuado ambiente de trabajo, en el que se pueda compartir ideas para que realicen sus actividades y así obtener buenos resultados.

Herrera (2015), en la investigación titulada “Estrategias basadas en el liderazgo transformacional como herramienta clave en gerencia del consejo comunal “Las Mucuritas” Municipio Biruaca, Estado Apure”. Tiene como objetivo general, proponer estrategias de liderazgo transformacional como herramienta clave en el consejo comunal “Las Mucuritas” Municipio Biruaca, Estado Apure, mediante la metodología de investigación de campo. En conclusión, hay ausencia de liderazgo, por lo que existe una falta de conocimiento con respecto al tema y que los niveles del liderazgo transformacional que se auto atribuyen los seguidores están más ajustados a la realidad.

En pocas palabras, esta investigación sobre el liderazgo transformacional es un gran aporte porque hacen mención a un tipo de liderazgo en el cual concentra su atención en estimular el surgimiento de una conciencia colectiva en los seguidores, es decir, que permite dejar a un lado los intereses personales para enfocarse en todos, comprometiéndose a lograr los objetivos planificados.

2.2 BASES TEÓRICAS

Mediante las bases teóricas se conocen los términos, las teorías y las conceptualizaciones que permite entender con exactitud y amplia la descripción relacionada con el problema planteado desarrollado por autores que ya han hecho estudios sobre el tema posteriormente con la finalidad de darle solución al problema, también permite reforzar y sustentar el objeto de estudio de la investigación.

“Las bases teóricas implica un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado”. (Arias, 2012, p. 107).

2.2.1 Liderazgo

2.2.1.1 Etimología

Es aquella que estudia el origen y el significado de las palabras incluyendo el idioma latín, en este caso define al liderazgo como:

“El arte de motivar, comandar y conducir a personas. Viene de la raíz inglesa “leader” que significa “líder” y se compone con el sufijo “-azgo”, que indica condición o estado, es decir, es la cualidad de una persona para estar en la situación de líder”. (Significados, 2016, <https://www.significados.com/liderazgo/>).

2.2.1.2 Definiciones

“El liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas”. (Gómez, 2002, citado por Aguirre, Serrano y Sotomayor, p.188)

“El liderazgo es el proceso de lograr influir sobre los demás con trabajo en equipo, con el propósito de que trabajen con entusiasmo en el logro de sus objetivos”. (Davis &Newtrom, 2003, citado por Aguirre, Serrano y Sotomayor, p. 188).

“El principio primordial del liderazgo es que las personas tienden a seguir a quienes pueden ayudarlos a lograr sus metas”. (Koontz & O’Donell, 2001, citado por Aguirre, Serrano y Sotomayor, p. 188).

Estos autores coinciden en que el liderazgo influye en los seguidores para lograr los objetivos y metas. Es aquel que posee habilidades y características particulares para dirigir, tiene una visión amplia con la capacidad de generar e implementar estrategias para aumentar la productividad, la competitividad y el desempeño con la finalidad de guiar a la misma.

“Liderazgo es la influencia ejercida en determinada situación, para la consecución de uno o más objetivos específicos mediante el proceso de la comunicación humana. El liderazgo es un fenómeno social, un tipo de influencia, que ocurre exclusivamente en los grupos sociales... es la capacidad de influir en las personas para que ejecuten lo que deben hacer”. (Chiavenato, 2001, p. 315).

Con respecto a la cita de Chiavenato, el liderazgo se trata de influir al individuo mediante la comunicación, siendo un factor importante para que haya una buena retroalimentación y por ende, el logro de los objetivos.

2.2.1.3 Tipos

Existen muchos, sin embargo, no hay ninguno perfecto o indicado, cada uno tiene características diferentes con ventajas y desventajas, como lo son: el autoritario, democrático, liberal, disonante, resonante, etc. Además, tienen un comportamiento distinto porque son patrones que adoptan, a consecuencia de que esto depende la organización para lograr los objetivos planteados. En pocas palabras, en la investigación de los autores Kurt Lewin y Ronald Lippitt, estudiaron la tipología, como lo son:

- **Liderazgo Autocrático:** tiene características de poseer un carácter fuerte, es impositivo, ordena, manda, domina y toma el control de las decisiones que se van a tomar en la organización. En este líder recae toda la responsabilidad porque es elegido por el grupo o designado por una autoridad exterior, por lo tanto, no permite la ayuda ni apoyo de ninguno y dirige de manera estricta con respecto a castigar, retener y recompensar con la finalidad de realizar y cumplir todos los objetivos planteados.
- **Líder democrático:** tiene características de ser un orientador, asesor, objetivo y activo con sus seguidores y acude a ellos mutuamente. Este líder interactúa con su grupo para consultar las actividades a realizar y las decisiones a tomar para crear mayor satisfacción en el trabajo, por ende, genera motivación y mayor comunicación para cumplir los objetivos planteados porque permite aportar ideas innovadoras para obtener buenos resultados. En pocas palabras, proporciona

directrices, fomenta la discusión y la participación, también menciona los elogios o críticas.

- Líder liberal: tiene características de ser permisivo y libre con su grupo dejando la responsabilidad tanto para ellos como para sí mismo, incluyendo la toma de decisiones y el desarrollo de las actividades. Este líder tiene un carácter pasivo y poca supervisión en el cual delega a los individuos la autoridad y libertad para hacer lo que corresponde para lograr los objetivos sin evaluar las acciones que tiene cada uno. A consecuencia de esto, genera una gran desventaja para la organización porque ocasiona mucha desorganización y no se tiene una actitud firme para generar autoridad.
- Universidad Estatal de Ohio: el estudio arroja que existen dos dimensiones generales del comportamiento del liderazgo como lo es: la iniciación de estructura y de consideración. El primero, es el comportamiento que delimita la relación entre líder y el grupo, busca establecer patrones definidos de organización y canales de comunicación, formas de lograr que el trabajo se realice, agenda las actividades y critica las actividades mal desempeñadas. Mientras que el segundo, se refiere al comportamiento indicativo de amistad, respecto, confianza mutua y calidez en las relaciones humanas entre el líder y sus seguidores.
- Universidad de Michigan: el estudio permitió medir los elementos en las organizaciones, lo que generó un interés por la búsqueda de nuevos modelos de gestión por la dinámica y eficacia, por lo tanto, existen dos tipos de liderazgo: Orientadas hacia la tarea y orientadas hacia las relaciones. La primera, consiste en que, “El supervisor hace énfasis en la producción y en los aspectos técnicos y considera a los empleados como medio para la realización oportuna del trabajo”.

(Bass, 2008; Bowers y Seashore, 1966, citado por Ayoub, p.39). El segundo, se refiere a que se preocupan por atender los aspectos humanos de los trabajadores construir grupos eficientes y garantizar que persigan altos objetivos comunes dentro de la organización. “Son conductas del supervisor que indican que considera a las relaciones humanas muy importantes, trata a los empleados como seres humanos, se interesa por ellos, valore su individualidad y reconoce sus necesidades”. (Bowers y Seashore, 1966, citado por Ayoub, p. 39).

- Liderazgo carismático: inspira e influye entusiasmo, energía y seguridad, siendo uno de los más poderosos porque son atractivos debido a que creen en sus seguidores, las características desempeñan un comportamiento favorable, como lo son: la integridad, las fuertes convicciones, la fluidez verbal, el dominio, etc., esencialmente debe tener responsabilidad y compromiso a largo plazo para el logro de los objetivos.
- Liderazgo transformacional: este líder inspira a todos con una visión amplia hacia el futuro, manteniendo la comunicación como un elemento primordial en la organización, también su rutina de trabajo se realiza de forma fiable y aseguran que se crea un cambio positivo en los seguidores, debido a que su transformación tiene la finalidad de ayudarse unos con otros para apreciar su trabajo y tener un ambiente armónico y alentador, mediante la motivación, la moral y el rendimiento profesional.
- Liderazgo transaccional: los individuos están de acuerdo en obedecer al líder en su entorno. Normalmente en una organización, hacen un intercambio entre su esfuerzo y cumplimiento de las asignaciones por un pago o recompensa (el salario y/o bono), de lo contrario se suspende por no llegar al estándar

predeterminado lo que posiblemente haga que mejoren su rendimiento y desarrollo personal, siempre y cuando se apliquen medidas correctivas.

- Liderazgo resonante: según la publicación de “ResonantLeadership”: “definiendo como líderes resonantes aquellos que son capaces de contagiar a los miembros de la organización, estimularlos y movilizarlos canalizando sus emociones.” (Boyatzis y Mckee, 2005, p.58).

El liderazgo resonante es aquel que es caracterizado por ser grupal, emocional y social que influyen y transmite emociones positivas como la empatía, confianza, armonía, etc., con la finalidad de demostrar ese afecto emocional para mejorar el clima organizacional dependiendo de su entorno para gestionar, dirigir, organizar y garantizar el logro de los objetivos y resultados efectivos. Además, tiene la ventaja de ofrecer un modelo humanista de gestión en las organizaciones para mejorar el proceso administrativo.

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

2.2.1.4 Liderazgo como proceso

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

Para entrar en contexto, “El liderazgo como proceso en función del líder, de los seguidores y de las variables de situación. El liderazgo es el proceso de ejercer en sobre una persona o un grupo de personas que se esfuerzan por lograr sus objetivos en determinada situación”. (Chiavenato, 2007, p.105). Evidentemente, es necesario presentarse estas tres variables para que haya una un enfoque situacional.

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

El líder posee diversas características, según Ulloa (2020, <https://jdavidulloa.files.wordpress.com/2013/05/que-es-un-lider.pdf>) expresa que tienen cualidades básicas y complementarias, como lo son:

- Visionario: el líder se caracteriza por su visión a largo plazo, por adelantarse a los acontecimientos, por anticipar los problemas y detectar oportunidades mucho antes que los demás.

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

- Flexible: las circunstancias son cambiantes, lo que hoy vale puede que no valga mañana, los colaboradores tienen sus propios criterios y en ocasiones pueden ser más acertados que los del líder.
- Realista: el líder está siempre con los pies en el suelo, sabe compaginar su visión del largo plazo con el día a día, conoce las dificultades que conllevan sus objetivos, el esfuerzo que exige a los empleados. También conoce sus propias limitaciones.
- Justo: el líder debe ser (y parecer) una persona justa, tanto en la exigencia como en el reconocimiento, y debe preocuparse porque la organización así lo perciba.
- Humilde: la humildad implica reconocer las propias limitaciones, saber escuchar y pedir consejos, reconocer los errores que uno comete y los aciertos de los demás.
- **Seguidores:** son todos los individuos que siguen a otras personas mediante la influencia de un líder inmediato, para lograr un bien colectivo. En otras palabras, “un seguidor es alguien que recibe la influencia de un líder, y puede ser administrado o subordinado, a la vez que brinda la categoría de reconocimiento del líder”. (Lussier y Achúa, 2002, citado por García, https://www.researchgate.net/publication/307085176_Papel_de_los_seguidores_en_el_desarrollo_de_las_teorias_de_liderazgo_organizacional).

Los seguidores poseen diversas características para tener una buena relación con el líder, como lo son principalmente: ser comprometido, proactivo, responsable, independientes (porque toman sus propias decisiones, es decir, pueden aprobar o

rechazar al dirigente), saber escuchar y tratar de comprender los planteamientos mediante la influencia y el poder, con la finalidad lograr la satisfacción de la organización.

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

- Teoría de Hersey y Blanchard (citado por Robbins y Coulter, 2005, p. 428-430): esta teoría utilizó el aporte de Fiedler, que identificó: los comportamientos relacionados con las tareas y con las relaciones. No obstante, ambos autores dieron un paso más al considerar cada aspecto como alto o bajo y combinarlos después en cuatro estilos de liderazgo específicos:
 - Ordenar (alto en tareas y bajo en relaciones): el líder define los roles y dice a las personas ¿Qué? ¿Cómo? Y ¿Dónde? Se harán diversas tareas.
 - Persuadir (alto en tareas y relaciones): el líder tiene un comportamiento tanto de dirección como de apoyo.
 - Participar (bajo en tareas y alto en relaciones): el líder y el seguidor comparten la toma de decisiones; su rol principal es facilitar y comunicar.
 - Delegar (bajo en tareas y relaciones): el líder proporciona poca dirección y apoyo.

Adicionalmente, el componente final del modelo consiste en las cuatro etapas de la disposición del seguidor:

- D1: las personas no tienen la capacidad ni están dispuestas a asumir la responsabilidad de hacer algo. No son competentes ni confiables.
- D2: las personas no tienen la capacidad, pero están dispuestas a llevar a cabo las tareas que requiere el trabajo. Se sienten motivadas, pero carecen en ese momento de las destrezas adecuadas.
- D3: las personas tienen la capacidad, pero no están dispuestas a hacer lo que el líder desea.
- D4: las personas tienen la capacidad y están dispuestas a hacer lo que se les pide.

Según los autores anteriormente mencionados, explican que estas situaciones varían entre los líderes y seguidores, por lo que no hay un nivel estable entre ambos.

Cabe destacar, que los seguidores pueden tener niveles altos, medios y bajos al igual que los líderes; su desarrollo es inestable debido a que no tienen las respuestas que esperan en los comportamientos de los mismos para llevar a cabo la realización de las actividades y por ende, el logro de los objetivos con direcciones claras y específicas para compensar la reducción de sus habilidades unido al apoyo, la motivación y la participación.

2.2.2 Gestión empresarial

2.2.2.1 Definición

Es un conjunto de acciones u operaciones relacionadas con el área administrativa por lo cual es muy importante porque se debe cumplir las funciones (planificar, organizar, dirigir y controlar) para medir a través de las herramientas e indicadores el valor del procedimiento de las actividades para lograr los objetivos para satisfacer las necesidades de la organización.

2.2.2.2 Tipos

- **Gestión de conocimiento:** está presente en la vida cotidiana y en las organizaciones, se refiere a la transferencia del conocimiento y de la experiencia existente, de esta manera, esta aglomeración de conocimientos es muy ventajosa ya que se puede utilizar como un recurso disponible para todos, porque de allí se adquiere el aprendizaje que harán crecer el desarrollo personal.
- **Gestión estratégica:** consiste en anticipar y gerenciar el cambio, con el propósito de crear permanentemente estrategias que permitan garantizar el futuro de las organizaciones, basándose en el poder y la influencia que tiene el líder con sus seguidores para gestionar y adaptar la creación de la competitividad para un lapso de tiempo determinado.
- **Gestión gerencial:** es el proceso que consiste en guiar a las divisiones de una organización hacia los objetivos fijados para cada una de ellas, mediante planes y programas concretos para asegurar el correcto desarrollo de las operaciones y de

las actividades (planeamiento táctico), posibilitando que sus miembros contribuyan al logro de lo antes mencionado.

- **Gestión financiera:** implica a la administración de los recursos que posee la empresa, cuya responsabilidad se asigna a un individuo denominado como: gestor o contralor, el cual es el encargado de hacer las gestiones financieras, llevando un control adecuado de los ingresos y los egresos que acontecen en la organización, teniendo como contraparte la maximización de los recursos económicos de la misma.
- **Gestión administrativa:** es esencial en la administración de las organizaciones porque se encarga de emplear los recursos eficiente y eficazmente para lograr los objetivos planificados, siendo un soporte en el desarrollo empresarial, económico, social y tecnológico, además, es un proceso que contempla cuatro funciones fundamentales: planificación, organización, dirección y control.

2.2.2.3 Etapas del proceso administrativo

- **Planificación:** es la primera función administrativa, que consiste en definir y trazar los objetivos, establecer los recursos y las actividades que se desarrollarán en un período de tiempo determinado. Además, la organización busca darles respuestas a preguntas vitales para su diseño, estructura, dirección y control, tomando en consideración la dinámica del cambio social tanto en el entorno actual como en un escenario futuro.
- **Organización:** es el proceso que parte de la especialización y división del trabajo para agrupar y asignar funciones a unidades específicas, interrelacionadas por

líneas de mando, comunicación y jerarquía para distribuir los recursos materiales, financieros, humanos, tecnológicos y de información, con el fin de contribuir al logro de los objetivos planificados eficiente y eficazmente.

- **Dirección:** es el proceso de guiar y proveer el soporte necesario a las personas para que contribuyan con efectividad al logro de las metas de la organización, incluyendo la supervisión, coordinación y conducir la ejecución de las actividades y estrategias trazadas, orientando los esfuerzos hacia los objetivos trazados a través del liderazgo, la motivación y la comunicación.
- **Control:** es la última la función administrativa que utiliza un individuo, un grupo o una organización para regular sus acciones y hacerlas congruentes con las expectativas definidas en los planes, en las metas y en los estándares de desempeño. Además, verifica que las tareas previstas estén alineadas con las estrategias planificadas, con el fin de corregir cualquier problema y evaluar los resultados, para un mejor proceso de toma de decisiones.

2.2.2.4 Gestión Empresarial

Es aquella gestión que realiza un individuo con la capacidad de planificar, organizar, dirigir, controlar e innovar estrategias que van a permitir un adecuado desarrollo, crecimiento y posicionamiento de la organización, para generar acciones que buscan mejorar la productividad y competitividad de la misma bajo la supervisión del líder, con la finalidad de garantizar que la oferta cubra a demanda de las distintas actividades o productos, la efectividad, la optimización de recursos y procesos, y la obtención de los resultados esperados una vez identificado los factores que influyen en el éxito.

“La gestión empresarial es el proceso de planear, organizar, integrar, direccionar y controlar los recursos (intelectuales, humanos, materiales, financieros, entre otros) de una organización, con el propósito de obtener el máximo beneficio o alcanzar sus objetivos”.

(Chiavenato, s.f., citado por Santander universidades, <https://www.becas-santander.com/es/blog/gestion-empresarial.html#:~:text=%E2%80%9CLa%20gesti%C3%B3n%20empresarial%20es%20el,Idalberto%20Chiavenato>).

Según la cita de Chiavenato, la gestión es un proceso que debe cumplirse para alcanzar los objetivos de una organización.

2.2.3 Relación entre el liderazgo y el proceso administrativo

El liderazgo y la gestión empresarial van de la mano porque los directivos son responsables en la realización de actividades, velar por el cumplimiento del proceso administrativo y responsabilizarse de toda la organización. Es importante acotar que para lograr una mejor ejecución de la misma, también propone políticas para tomar decisiones y buscar soluciones para disminuir los conflictos.

Generalmente, estos objetos de estudio se complementan, debido a que en la administración de una organización debe tener un líder que se adapte a las necesidades que esta presenta, maneje los diversos recursos, transmita motivación, incentivos, energías, sentimientos y emociones positivas para crear un buen ambiente organizacional, con el propósito de lograr un alto crecimiento personal, productivo, competitivo y eficiente.

Adicionalmente, el líder debe tener las capacidades adecuadas para manejar una buena gestión, mantener una estabilidad entre sus acciones internas y externas, generar un impacto positivo, implementar medidas correctivas para tener una mejor ejecución de las actividades, además, influir en las relaciones interpersonales para proporcionar situaciones favorables.

2.3 BASES LEGALES

Las bases legales son aquellos documentos o normativa legítima que sustentan una situación como lo pueden ser los artículos, reglamentos, leyes y decretos que forman parte de la investigación.

“La pirámide de kelsiana, es categorizar las diferentes clases de normas ubicándolas en una forma fácil de distinguir cual predomina sobre las demás, ej. Constitución, ley, decreto de ley, ordenanza, etc.” (Imperio del Derecho, 2011, <https://iusuniversalis.blogia.com/2011/022402-piramide-de-kelsen.php>). En relación a esta cita, en Venezuela existen leyes, decretos, ordenanzas, etc. como lo son: la Constitución Bolivariana de Venezuela, el Código Civil, el Código de Comercio, etc. en el cual se rigen las organizaciones hoy en día.

- **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999**

Art. 113: no se permitirán monopolios. Se declaran contrarios a los principios fundamentales de esta Constitución cualesquier acto, actividad, conducta o acuerdo de los y las particulares que tengan por objeto el establecimiento de un monopolio o que conduzcan, por sus efectos reales e independientemente de la voluntad de aquellos o aquellas, a su existencia, cualquiera que fuere la forma que adoptare en la realidad.

También es contrario a dichos principios el abuso de la posición de dominio que un o una particular, un conjunto de ellos o de ellas, o una empresa o conjunto de empresas, adquiera o haya adquirido en un determinado mercado de bienes o de servicios, con independencia de la causa determinante de tal posición de dominio, así como cuando se trate de una demanda concentrada.

Art.162: todos los ciudadanos y ciudadanas tienen el derecho de participar libremente en los asuntos públicos, directamente o por medio de sus representantes elegidos o elegidas. La participación del pueblo en la formación, ejecución y control de la gestión pública es el medio necesario para lograr el protagonismo que garantice su completo desarrollo, tanto individual como colectivo. Es obligación del Estado y deber de la sociedad facilitar la generación de las condiciones más favorables para su práctica.

- **Convenios internacionales:**

Art.10: deberán tomarse medidas para orientar a los empleadores y a los trabajadores con objeto de ayudarles a cumplir con sus obligaciones legales.

2.4 DEFINICIONES DE TERMINOS BÁSICOS

Administración: “manera de gobernar una organización o parte de ella. Es el proceso consistente en planear, organizar, dirigir, planear y controlar el uso de los recursos de la organización y los esfuerzos de grupos de individuos u organizaciones para alcanzar determinados objetivos comunes con eficiencia y eficacia”. (Chiavenato, s.f.).

Clima organizacional: “calidad del ambiente psicológico de una organización. Puede ser positivo y favorable (cuando es receptivo y agradable) o negativo y desfavorable (cuando es frío y desagradable). Se refiere al ambiente que existe en la organización como consecuencia del estado motivacional de las personas”. (Chiavenato, s.f.).

Competitividad: “capacidad que una organización desarrolla para competir y obtener ventajas competitivas en su industria”. (Chiavenato, s.f.).

Comportamiento: “conducta, forma de proceder y actuar o reaccionar ante el entorno externo”. (Chiavenato, s.f.).

Conflicto: “situación en la cual dos o más personas o grupos disienten o son antagónicos. Es lo mismo que divergencia o contraposición”. (Chiavenato, s.f.).

Conocimiento: “información ordenada y sistematizada. Es un activo intangible y el recurso más importante de la era de la comunicación. Es aquello que se obtiene por medio del estudio y la experiencia”. (Chiavenato, s.f.).

Control: “función administrativa que viene después de la planeación, la organización y la dirección y que sirve para asegurar que los resultados de lo que fue planeado, organizado y dirigido se ajusten en la medida de lo posible a los objetivos; es una función administrativa que comprueba que todo ocurra de acuerdo con las reglas y las órdenes; es el subsistema que garantiza que el sistema funcione dentro de la normalidad y que sus actividades logren los resultados esperados”. (Chiavenato, s.f.).

Cultura organizacional: “sistema de creencias y valores compartidos que se desarrolla dentro de una organización o una de sus unidades y guía el comportamiento de sus miembros”. (Chiavenato, s.f.).

Dirección: “función administrativa que interpreta los objetivos y los planes para alcanzarlos y conduce y orienta a las personas hacia ellos. Es la función administrativa que viene después de la planeación y la organización y que pone en marcha a la

organización. Está relacionada con la influencia sobre las personas y con la acción. La dirección se ejerce por medio de la comunicación, el liderazgo y la motivación”. (Chiavenato, s.f.).

Eficacia: “indica la medida en que se han alcanzado resultados, es decir, la capacidad para lograr objetivos. En términos globales, es la capacidad de una organización para satisfacer las necesidades del entorno o del mercado. Se refiere a los fines perseguidos”. (Chiavenato, s.f.).

Eficiencia: “la relación entre costos y beneficios, entre entradas y salidas, o sea, la relación entre lo que se consigue y lo que se puede conseguir”. (Chiavenato, s.f.).

Equipos: “grupos de personas que tienen habilidades complementarias y trabajan juntas para alcanzar un objetivo común, por lo cual se ayudan mutuamente y adquieren una responsabilidad colectiva”. (Chiavenato, s.f.).

Estilo de liderazgo: “patrón de comportamiento adoptado por un líder para dirigir a los miembros de la organización hacia los objetivos propuestos. Maneras o formas peculiares de dirigirse a las personas en ciertas situaciones”. (Chiavenato, s.f.).

Estrategia: “movilización de todos los recursos de la organización con el propósito de alcanzar objetivos globales de largo plazo. Una estrategia define un conjunto de tácticas”. (Chiavenato, s.f.).

Funciones administrativas: “funciones relacionadas con la integración de las otras cinco funciones (técnicas, comerciales, financieras, de seguridad, contables y administrativas)”. (Chiavenato, s.f.).

Gestión Empresarial: “La gestión empresarial es un conjunto de acciones que se enmarcan en un plan estratégico de negocios y que aportan valor al crecimiento de la empresa”. (Orellana, 2019).

Gestión: “es aquel proceso que logra que las actividades sean realizadas con eficiencia y eficacia a través de otras personas, de ahí su sinonimia con dirección que se refiere a guiar, encaminar hacia determinado lugar”. (Castelló, Garrigós y Martínez, 2007, citado por Correa, p.6).

Grupo: “conjunto de personas que interactúan entre sí y buscan un objetivo común”. (Chiavenato, s.f.).

Influencia: “capacidad para inducir y modificar el comportamiento de las personas”. (Chiavenato, s.f.).

La eficacia: “implica cumplir al ciento por ciento los estándares establecidos a partir de los estudios de tiempos y movimientos”. (Chiavenato, s.f.).

Líder: “la persona capaz de influir sobre los demás, obteniendo su seguimiento, motivación y disposición”. (Tuleja, 2002).

Liderazgo: “lo explica como un grupo de formas de comportamiento que el líder usa como herramienta para influir sobre el actuar de los individuos y equipos”. (Payeras, 2004, citado por Aguirre, Serrano, y Sotomayor, p. 188).

Metas: “objetivos de corto plazo”. (Chiavenato, s.f.).

Objetivos: “metas o resultados que busca alcanzar la organización en un periodo específico”. (Chiavenato, s.f.).

Organización: “tiene tres significados distintos. El primero se refiere a una entidad social compuesta por personas y recursos, estructurada deliberadamente y orientada a lograr un objetivo”. (Chiavenato, s.f.).

PIB: el producto interior bruto (PIB) “Es un indicador económico que refleja el valor monetario de todos los bienes y servicios finales producidos por un territorio en un determinado periodo de tiempo”. (Sevilla, 2012).

Planeación: “función administrativa que identifica objetivos y lo que debe hacerse para alcanzarlos. Actualmente sustituye a la fase de previsión del proceso administrativo”. (Chiavenato, s.f.).

Satisfacción: “cumplimiento de las necesidades humanas”. (Chiavenato, s.f.).

Seguidores: “los seguidores son aquellos empleados que son ejemplares, que hacen prosperar a las empresas”. (Kelley, 1992).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico hace referencia a los métodos, técnicas, instrumentos, estrategias, pasos y procedimientos a seguir en el estudio.

En otras palabras, “es la instancia referida a los métodos las diversas reglas, registros, técnicas, y protocolos con los cuales una Teoría y su Método calculan las magnitudes de lo real. De allí, que se deberán plantear el conjunto de operaciones técnicas que se incorporarán en el despliegue de la investigación en el proceso de la obtención de los datos”. (Balestrini, 2002, p.126).

Con relación a la cita de Balestrini, abarca un conjunto de técnicas, registros, etc., para la recolección de datos necesarios para llevar a cabo la investigación. En este capítulo se desglosa específicamente la metodología utilizada para resolver las interrogantes planteadas.

3.1 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel de investigación es un proceso mediante el cual busca resolver o dar respuestas a las interrogantes que se plantea el investigador de forma específica, “Se refiere al grado de profundidad con que se aborda un fenómeno u objeto de estudio”. (Arias, 2012, p.23). Según este autor, es el grado de profundidad, por lo tanto, existen tres tipos de niveles: exploratoria, descriptivo y explicativo.

Simultáneamente, el nivel de investigación es: Descriptivo. Por lo que se define como, “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”. (Arias, 2012, p.24).

Según Arias, la investigación descriptiva trata sobre el comportamiento o estructura de un individuo o grupo, en este caso el liderazgo y la gestión empresarial poseen una estructura mejor conocida como: jerarquía, también un conjunto de comportamientos para el logro de sus objetivos. Por ende, se clasifica en: variables independientes y correlacional.

De acuerdo con el trabajo de investigación es de estudio correlacional. “Los estudios correlacionales son un tipo de investigación descriptiva que intenta determinar el grado de relación existente entre las variables.” (Ary, Jacobs y Razavieh, 1989, citado por Arias, p. 26). Según esta cita, busca la relación dos o más variables, en este caso es entre el liderazgo y el proceso administrativo en el cual tienen factores, razones e intereses se relacionan entre sí, y por ende son indispensables para una organización.

3.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Existen tres diseños de investigación, como lo son: documental, de campo y experimental, que están sustentados por las fuentes primarias y secundarias que permite el manejo de las informaciones para lograr los objetivos de la investigación.

“El diseño de investigación es la estrategia general que adopta el investigador para responder problema planteado”. (Arias, 2012, p. 27). Según este autor, es una estrategia para responder la interrogante planteada, por lo tanto, el diseño correspondiente a este trabajo es documental.

“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”. (Arias, 2012, p. 27).

Según Arias, la investigación documental es aquella búsqueda y análisis de la recopilación de datos e información obtenida mediante las fuentes de documentales para desarrollar la misma.

3.3 FUENTES DE INFORMACIÓN

Esta investigación de diseño documental, hizo uso de las fuentes de informaciones secundarias. En otras palabras, se define como; “Documento o fuente documental: es el soporte material (papel, madera, tela, cinta magnética) o formato digital en el que se registra y conserva una información.” (Arias, 2012, p. 28). Según Arias, la fuente es un soporte de documentos impresos y digitales que sustenta la información obtenida para el trabajo de investigación.

La investigación documental está sustentada por la fuente primaria una vez que se extrae, analiza, compara e interpreta los datos e informaciones de otros autores, con el propósito de que el investigador haga uso de ellos para desarrollar los objetivos y resolver la problemática del objeto de estudio. En este caso, el liderazgo y el proceso administrativo tienen abundante información con respecto a las definiciones, tipos, funciones, etc., que sirven para nutrir el conocimiento de los investigadores para resolver situaciones comunes que se pueden presentar en una organización.

Las fuentes documentales que condujeron el desarrollo de la investigación sobre el liderazgo y el proceso administrativo, fueron: impresas y electrónicas, en el cual se desglosan en los documentos: escritos (como libros, tesis y trabajos de grado, informes de investigación, etc.) y la internet (páginas web, publicaciones no en línea, etc.). Adicionalmente, es de tipo correlacional a partir de datos secundarios como los mencionados anteriormente, una vez que se identifica, se procede a determinar la correlación de los objetos de estudio.

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Principalmente, las técnicas son aquellos elementos seleccionados para obtener un conjunto de informaciones que se emplearon en el trabajo de investigación, como lo es: la entrevista, la observación, la encuesta, etc. “Se entenderá por técnica de investigación, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información”. (Arias, 2012, p.67).

Según la cita de Arias, es el procedimiento para recolectar la información que se va a utilizar, en el cual debe ser guardada para tener un respaldo del análisis e interpretación mediante un instrumento.

Simultáneamente, se define como; “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”. (Arias, 2012, p. 68). Según la cita de Arias, es el recurso que se va a utilizar para recolectar y almacenar la información, como lo es: el cuestionario, las cámaras, grabador, etc.

En referencia a esta investigación, que tiene como objetivo; analizar la relación del liderazgo y el proceso administrativo para el logro de los objetivos, se utilizó la técnica de análisis documental mediante el instrumento de una computadora y sus unidades de almacenaje, donde se respaldan las diversas consultas en los documentos impresos y digitales. Además, las informaciones obtenidas tienen como propósito ser organizadas, analizadas e interpretadas para llevar a cabo las conclusiones.

CAPÍTULO IV PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En relación a este capítulo, se presenta toda la información obtenida para dar respuestas a la problemática y a los objetivos de este trabajo de investigación.

En otras palabras, “Al culminar la fase de recolección de información, los datos, han de ser sometidos a un proceso de elaboración técnica, que permite recontarlos y resumirlos; antes de introducir el análisis diferenciado a partir de procedimientos estadísticos y posibilitar la interpretación y el logro de conclusiones a través de los resultados obtenidos”, (Balestrini, 2002, p.169).

Por consiguiente, lo reflejado de forma clara y concisa en las bases teóricas se utilizó para analizar e interpretar todo lo relacionado con el liderazgo y la gestión empresarial con la finalidad de coadyuvar a las organizaciones a lograr sus objetivos.

En el proceso de la investigación, a través de fuentes bibliográficas, libros, artículos de internet y trabajos de grado, en el cual sustentan las informaciones del mismo, como: las teorías del liderazgo, las funciones de la gestión empresarial, el liderazgo situacional y la relación entre ambos dentro de las organizaciones. Consecutivamente, se analizan ambas variables para abordar los resultados de cada uno de los objetivos.

4.1 PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

A partir de un análisis investigativo de la información recopilada desde el primer capítulo hasta ahora, de manera resumida, estudiada y explícita de muchas fuentes bibliográficas, trabajos de grado, libros en físico y en línea; sobre el liderazgo y el

proceso administrativo en las organizaciones, con la finalidad de dar solución a la problemática expuesta desde lo macro hasta lo micro, ya que surgieron interrogantes y se plantearon objetivos en el cual se le dio respuesta, de manera que les interese a las organizaciones lograr el éxito.

En la indagación se encontraron teorías, hipótesis y suposiciones verdaderas, falsas y de diferentes puntos de vista, por lo que resulta que no hay algo certero y exacto, ya que los objetos de estudio son extensos y amplios. Mundialmente, existen varias causas que ponen en riesgo a las organizaciones como lo es principalmente; los diferentes tipos de liderazgo porque no hay uno adecuado y la mala gestión del proceso administrativo. Aunado a esto, la situación económica, política, social y la crisis humanitaria de la COVID-19 afectaron a la misma.

El liderazgo es la influencia que tiene el individuo hacia sus seguidores, a través del poder y la manipulación emocional para lograr un objetivo, como se mencionó en el párrafo anterior “no hay uno adecuado”. Anteriormente, los primeros estilos eran: el autocrático, el democrático y el liberal, y posteriormente diferentes autores e investigadores, dieron a conocer los otros, como lo son: el transformacional, el transaccional, el disonante y el resonante, etc., descritos en el capítulo número II, “Bases Teóricas”.

Todos los tipos de liderazgo tienen comportamientos y características diferentes; el autocrático, se basa en sí mismo para tomar decisiones. El democrático, involucra a todos para llegar a un acuerdo. El liberal, consiste en que los individuos tienen la misma responsabilidad. El transformacional, crea cambios positivos para aumentar la motivación y el apoyo. El transaccional, recompensa o castiga, dependiendo la productividad y calidad del trabajo. El resonante, influye sentimentalmente en sus seguidores. Y el disonante, ocasiona conflictos y emociones negativas. Cada uno de

ellos tiene la misma finalidad de lograr los objetivos, independientemente de los métodos y teorías utilizadas para ello.

Con respecto al proceso administrativo, está compuesto por cuatro etapas: la planificación, organización, dirección y control, para encaminar o direccionar los recursos y el logro de los objetivos. También tienen inconvenientes antes, durante y después de ejecutar las actividades, por lo que en algunas etapas se puede visualizar e identificar previamente el error, mediante herramientas e indicadores adecuados para ser corregido.

Cabe resaltar que, la mayoría de las empresas que tienen un estilo de liderazgo independientemente de su comportamiento, a pesar del fracaso o el triunfo, se relaciona con una buena gestión empresarial tienen el éxito ganado, porque ¿De qué vale tener un buen liderazgo y una mala gestión empresarial, o viceversa? Si ambas tienen que trabajar en equipo para encaminar un eficiente proyecto futurista.

Dentro del contexto organizacional, es importante la figura del líder porque dirige, guía e influye en el comportamiento de los seguidores para obtener su máximo potencial, garantizar el logro de los objetivos y satisfacer las necesidades de sí mismos, a través de su trabajo en el cual consiste en mejorar y estabilizar el ambiente laboral para tomar decisiones, tener capacidades y habilidades para manejar los distintos escenarios en el que se encuentre. Aunado a esto, entre sus características trata de motivar, inspirar y apoyar a todos los que lo rodean para que comprendan la visión y misión de la misma.

Relacionado al párrafo anterior, la gestión empresarial consiste en administrar y garantizar que las actividades se realicen al pie de la letra, mediante un conjunto de normas que van a conducir al logro de los objetivos y mejorar el desempeño. Por ende,

los líderes asumen el control para resolver conflictos, y realizar cambios constantes en la innovación de estrategias y teorías para culminar una meta y perseguir otras.

4.2 FACTORES DETERMINANTES DEL PROCESO DE LIDERAZGO

A partir de la información recolectada, se obtuvo que para cumplir el liderazgo como proceso deben estar presentes tres factores determinantes, como es: el líder, los seguidores y la situación. Aunado a esto, permite alcanzar resultados convenientes y satisfactorios para los individuos de la organización a corto, mediano y largo plazo debido a la unión, la comunicación, la motivación, el apoyo y la armonía.

Cabe destacar, que el análisis y evaluación de estos factores deben cumplirse, para originar la elección del estilo de liderazgo adecuado para satisfacer las necesidades de los seguidores en las actividades, áreas de trabajo y en el desarrollo del logro de los objetivos.

Primeramente, el líder es aquel que influye en los seguidores para lograr lo que quiere, se adapta a su estilo personal y a las situaciones que presentan las organizaciones para satisfacer las necesidades, si no existe este factor es imposible que se realice una acción direccionada a un objetivo. Es pertinente saber que es quien va a motivar, apoyar y transmitir sus conocimientos y habilidades necesarias con el propósito de aumentar la competitividad, la confianza y su nivel de madurez, sin perder de vista los objetivos y sus responsabilidades, por lo tanto tienen una relación recíproca.

Segundamente, los seguidores son influenciados por un líder en el cual tienen una relación correlativa, siendo esencial porque una no puede existir sin la otra, debido a que transmite un interés para satisfacer sus necesidades, obtener beneficios y lograr los objetivos dentro de una organización; mediante la invención y estabilidad de un

ambiente adecuado para lograr un crecimiento en el desarrollo personal y profesional, en la seguridad y confianza de cada uno de ellos para la evaluación del desempeño en función de disminuir las deficiencias y generar la interacción entre sí para compartir conocimientos, ideas, creencias, costumbres, etc.

Terceramente, la situación es el escenario, en otras palabras, es un lugar, espacio y tiempo donde se origina la relación entre el líder y los seguidores para debatir y tomar decisiones en pro de la organización. Tomando en cuenta los cuatro estilos que indican el nivel de control del mismo, como lo son: ordenar (tarea alta, baja relación), persuadir (tarea y relación alta), participar (relación alta, tarea baja) y delegar (tarea y relación baja).

Dentro de este marco de factores, todos deben estar presentes para el cumplimiento del liderazgo como proceso, resaltando que el comportamiento adecuado depende de la situación en la que se encuentra la organización, debido a que el líder orienta, ayuda, apoya y motiva a los seguidores para obtener resultados eficientes, haciendo énfasis en las variables de relación y tareas para manejar y estabilizar el nivel de madurez.

4.3 ETAPAS DEL PROCESO ADMINISTRATIVO

En las organizaciones es fundamental la gestión empresarial donde se encuentra inmerso el proceso administrativo que involucra la planificación, organización, dirección y control, para el cumplimiento de los objetivos y lograr un buen funcionamiento dentro de la misma con un ambiente laboral para favorecer la calidad laboral, el desarrollo personal y la capacidad en la ejecución de las actividades.

Dentro de la administración existen un conjunto de procesos que están relacionados y unificados con la finalidad de mantener una estabilidad en el manejo de los recursos de la organización. Adicionalmente, a través de estas etapas se anticipa lo que se realizará en un futuro, la fijación de estrategias, metas y objetivos mediante una estructura que consiste en detallar las funciones de los individuos con la figura de un buen líder que toma las decisiones y las responsabilidades de la misma. Analíticamente la información arroja el desglose de la gestión empresarial:

La planificación, es el inicio o la primera etapa del ciclo en el cual se establecen criterios para una gestión futura y lo que se desea alcanzar eficiente y eficazmente, es decir, se determinan los objetivos y los lineamientos a realizar en todos los niveles de la organización, ya sea en cualquier escenario que se presente; aplicando un conjunto de métodos de trabajos, procedimientos y comportamientos adecuados al mismo.

La organización, es la segunda etapa que consiste en distribuir, describir y estructurar las funciones, dividir el trabajo de cada individuo y coordinar las actividades y recursos de manera efectiva para la persecución de los objetivos, mediante el diseño organizacional y los lineamientos establecidos en la planificación. Aunado a esto, se agrupan de manera ordenada en organigramas para tener mayor visibilidad a la hora de necesitar alguna ayuda, como lo puede ser: según por zona geográfica, por productos, por clientes, etc.

La dirección, es la tercera etapa donde se delega a un líder para supervisar las actividades de la organización con conocimientos que le permitan detectar, apoyar, impulsar, motivar e incentivar a los individuos, con la finalidad de aumentar la competitividad, la innovación y avanzar al futuro. Además, toma decisiones en pro de mejorar el seguimiento y cumplimiento de los objetivos planteados, esta función está relacionada con la estructura del punto antes mencionado.

El control, es la cuarta etapa radica en comprobar los resultados esperados establecidos en la planificación con los reales, debido a que es un proceso que consiste en identificar los desvíos y errores que puede presentarse, se presentan y se presentaron; en el desenvolvimiento de los objetivos, con la finalidad de tomar acciones correctivas en el origen del mismo, también, estrategias de aprendizaje para aprovechar su máximo desempeño.

En base a lo planteado anteriormente, se puede presumir que constantemente en las organizaciones ocurren conflictos, inconvenientes, errores y desvíos por la falta de la adecuada aplicación del proceso administrativo. A través de una encuesta plasmada en un “Informe de Gestión de Personas 2021” del blog The Predictive Index (2021), tuvo como resultado lo siguiente:

“El 63% de los empleados con un mal gerente están pensando en dejar su empresa dentro de los próximos 12 meses. Hicimos a los encuestados la siguiente pregunta: Califique a su gente en una escala de 1 a 5, siendo 1 un gerente “terrible” y 5 un gerente “de clase mundial”. Un alentador 65% de los encuestados consideró a sus gerentes como “de clase mundial” o “buenos”. Solo el 13% dijo que sus gerentes eran “terribles” o “no tan malos”. El 22% restante eligió “promedio”. De los empleados con malos gerentes (“terribles” o no “tan buenos”), el 63% está pensando en renunciar el próximo año. Solo el 27% de los empleados con buenos gerentes (“de clase mundial” o “buenos”) dijeron lo mismo”.

Claramente según esta encuesta realizada en el 2021, los trabajadores tomaron en cuenta la mala y buena gestión de las organizaciones donde laboran, una de esas causas es: la falta de comunicación, motivación, incentivos, malos procedimientos, pierden la visión futura y de los objetivos, ausencias y deficiencias en los sistemas de la misma. Por lo que, es importante y esencial tomar acciones equitativas entre el líder y los

seguidores para mantener la estabilidad interpersonal, un buen funcionamiento de la planificación, organización, dirección y control.

El ciclo del proceso administrativo es constante, no tiene un fin porque el proceso es continuo debido a que al momento de alcanzar un objetivo, surgen otros y se vuelve a repetir (existe una retroalimentación). Todas se relacionan, ya que encaminan y direccionan a sus seguidores para alcanzar un buen funcionamiento dentro y fuera de la organización, para lograr sus objetivos de manera eficiente y eficaz mediante un buen líder (es quien apoya, motiva e incentiva), una buena comunicación, una adecuada división del trabajo y sin perder la visión proyectada hacia el futuro, se obtiene el éxito de la organización.

4.4 ESTILOS DE LIDERAZGO QUE INFLUYEN EN LAS ORGANIZACIONES

A partir de un análisis investigativo de la información recopilada, se tiene una perspectiva de que en las organizaciones existen muchos tipos de liderazgo que hasta ahora no hay uno adecuado; sin embargo, todos tienen su grado de importancia a pesar de sus comportamientos, ya que estimulan la confianza y fomentan su desarrollo profesional dentro de la misma; posiblemente los adecuados e influyentes son: el transformacional, el transaccional, el resonante y el disonante.

El liderazgo transformacional, es un estilo que consiste en crear un cambio valioso y positivo para aumentar la motivación y el rendimiento de sus seguidores, a través de su entusiasmo y su visión futura. Aunado a esto, su manera de influir es con su carisma e inspiración para lograr los objetivos. Sin embargo, el transaccional continuamente recompensa en dinero (conocido actualmente con un bono) o castiga dependiendo de su calidad de trabajo y/o mayor productividad, tienden a realizar cambios para mejorar su esfuerzo, cumplir con las actividades y sentirse satisfecho.

El liderazgo resonante, se basan en las emociones y los sentimientos positivos para crear un clima favorable, y obtener resultados satisfactorios; mediante métodos científicos que determinan y explican el comportamiento y la influencia en los seguidores dentro de la organización. Adicionalmente, este estilo debe tener la capacidad de estabilizar la transmisión de su afecto hacia sus seguidores para lograr en ellos el éxito personal y un buen desempeño empresarial.

Mientras que el liderazgo disonante, es todo lo contrario en el cual transmite las emociones negativas contaminando el clima organizacional. Constantemente sucede que este estilo es muy limitativo y tienden a ser personas tóxicas, que son destructivas debido a que absorben lo bueno de las personas para luego crear rencor, humillaciones, ya sean en público o en privado.

Actualmente en todas las organizaciones tienen estos y hasta más estilos de liderazgos, a pesar de sus distintas maneras de dirigir e influir en sus seguidores, ya sea positiva o negativamente, de manera monetaria o inspiradora, pero, cabe destacar que todos tienen un mismo propósito como es; lograr los objetivos eficiente y eficazmente, independientemente la situación que se presente en el transcurso del mismo.

4.5 RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO Y EL PROCESO ADMINISTRATIVO PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS

Vinculado a la información percibida de las bases teóricas, estas variables están relacionadas porque las organizaciones necesitan un líder y un buen proceso administrativo para el logro de sus objetivos eficientemente. Simultáneamente, ambas tienen que ir de la mano para proporcionar un buen funcionamiento, siendo importante para encaminar la proyección del futuro y sin perderlo de vista con un ambiente unido e integral donde comparten ideas en pro de ayudarse.

El líder, es el modelo a seguir en una organización porque tiene la capacidad de influir, guiar y orientar a sus seguidores y para lograr los objetivos con responsabilidad, motivación y desempeño para transformar los comportamientos del mismo como lo puede ser: el transformacional, el transaccional, el disonante o el resonante. Independientemente, todos tienen su pro y su contra, en vista que tienen varias estrategias de llevar las riendas de su camino, en fin, todos tienen el mismo propósito; cumplir con lo requerido para satisfacer las necesidades de un bien común.

El proceso administrativo en el mundo empresarial también es fundamental porque gestiona, administra y direcciona a la misma y a los individuos que forman parte de ella, a través de la planificación, organización, dirección y control se logran los objetivos con un eficiente manejo de los distintos recursos y operaciones financieras.

Simultáneamente, ambas variables se reflejan en un ejemplo; una guerra donde los soldados siguen a un líder que proporciona estrategias, técnicas, destrezas y habilidades para aumentar el conocimiento de sus aprendizajes en su vida militar ¿Cómo lo logra? Teniendo el poder y la influencia en ellos para realizar estrategias, cooperar y sacrificios necesarios para ganar, porque ese es el objetivo común. Conscientemente, están presentes el liderazgo y el proceso administrativo.

Los objetos de estudios tienen similitudes que aumentan su relación, según la web “bCoord” (2020), hace mención que: el líder, requiere desarrollar un proyecto para emitir la misión y visión, establece la dirección e inspira a los seguidores a alcanzarla mediante sus experiencias vividas, comprende el entorno empresarial para anticipar las oportunidades y disminuir los riesgos para tomar las decisiones adecuadas. Sin embargo, la gestión empresarial, transforma la visión en realidad con los recursos disponibles, implementa cambios dependiendo el estilo del liderazgo y utiliza herramientas para medir el progreso de las actividades para garantizar resultados óptimos.

Actualmente, existen cambios constantes a nivel político, económico, social, jurídico y tecnológico donde hay incertidumbre de las situaciones que transcurren en el mundo. Sin embargo, se aprovecha para aprender y transformar los problemas y errores en oportunidades, en el cual tienen perspectivas diferentes para lograr el éxito por medio de las estrategias organizacionales.

En las organizaciones, un buen líder debe ser aquel que se pasea en los diferentes estilos de liderazgo, como lo son: el autocrático, el democrático, el liberal, el disonante, el resonante, el transaccional, etc. Aunado a esto, tiene un papel importante en la toma de decisiones, siempre y cuando esté presente en el proceso administrativo para supervisar los desvíos y errores en los recursos financieros, humanos y materiales con la finalidad de ser lo más eficiente posible para el logro de los objetivos, también influyendo en los comportamientos de los seguidores manteniendo el bienestar y estabilidad de todos.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

De acuerdo con la presentación y análisis de los resultados, se pueden mencionar las siguientes conclusiones:

- La mayoría de las organizaciones tienen cambios políticos, económicos y sociales, lo que conlleva a tener un descontrol, conflictos, errores y desvíos, a la hora de lograr los objetivos.
- Se evidenció que todos los tipos de liderazgo influyen de diferentes formas, a través del poder y la manipulación emocional, aunado a esto, la gestión empresarial es un proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos de la organización para el logro de los objetivos eficientemente.
- Consecuentemente existen tres factores para determinar el liderazgo como proceso, como lo son: el líder, los seguidores y el escenario. Por lo que, deben existir al mismo tiempo para llevarse a cabo, en cambio, si falta uno es irrealizable.
- Las etapas del proceso administrativo conllevan a errores, fallas y desviaciones al no cumplir el ciclo correspondiente, afectando el desarrollo y rendimiento; personal y profesional de los individuos que laboran en la organización.
- Existen diferentes estilos de liderazgo que se practican en las organizaciones, son: el autocrático, el democrático, transformacional, transaccional, liberal,

disonante y resonante. Cada uno de ellos tienen comportamientos y actitudes diferentes para encaminar a las organizaciones al logro de los objetivos.

- El liderazgo y el proceso administrativo, tienen una relación recíproca y constante, debida que al momento de lograr un objetivo, surgen otros. Además, ambos son responsables de liderar y gestionar el trabajo en equipo, lo que va a permitir desarrollar la visión del líder y por ende, a sus seguidores para capacitarlos a tener habilidades, actitudes y aptitudes para alcanzar el éxito.

RECOMENDACIONES

Una vez presentadas las conclusiones, estas permiten hacer menciones de algunas recomendaciones, entre las cuales se encuentran:

- Tomar acciones previas a los diversos cambios que ocurren continuamente en el mundo, para prevenir y disminuir los riesgos e inconvenientes que puedan presentarse mediante el logro de los objetivos.
- Es necesario tomar en cuenta, que deben existir los factores determinantes del liderazgo como proceso, para que pueda presentarse una situación: el líder nace con ciertas características, que luego desarrolla a través del proceso de socialización y adquiere del entorno, por lo tanto, es una mezcla de nacer y hacer, aunado a esto, “no existe un líder sin seguidores”, tampoco es posible sin el escenario, ya sea en un espacio. Por lo tanto, es necesario tener una postura firme con el propósito de obtener resultados eficientes dentro de la misma.

- Las etapas del proceso administrativo son fundamentales para las organizaciones, a pesar de los cambios, incumplimientos, conflictos e inconvenientes en la misma. Sin embargo, por esos motivos se hace importante pensar nuevas estrategias para gestionar las variables de estudio que afectan las áreas funcionales de la misma, adicionalmente para proporcionar al personal una mejor atención, oportuna y dirigida a cubrir sus necesidades.
- Los estilos de liderazgo que se consideran adecuados y más constantes en las organizaciones (dependiendo de las políticas en que se rigen, porque con un líder autocrático o liberal, pueden lograr el éxito), son: el transformacional, el transaccional, el disonante y resonante. Independientemente de todos los liderazgos, tienen el mismo objetivo en común, siempre y cuando tomen en cuenta el ambiente laboral y del desempeño para mejorar el bienestar de todos.
- El liderazgo y la gestión empresarial, son inseparables, es decir, estos van de la mano para promover la integración de todos en las actividades para inspirar a los individuos a fortalecer y favorecer las relaciones interpersonales y generar capacidades, con el fin de aprovechar las oportunidades y evadir los riesgos para cumplir los objetivos eficientemente con los recursos disponibles, aumentar el crecimiento de la organización y entregar los resultados esperados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, G., Serrano, B., & Sotomayor, G. (2017). El liderazgo de los gerentes de las Pymes de Machala. *Universidad y Sociedad* [seriada en línea], 9 (1), pp. 187-195. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/>
- Alas C., Araujo, A. y García, R. (2013). Liderazgo situacional como herramienta fundamental para el alcance de metas en el departamento de ventas de la empresa textil Martínez y Saprissa, San Salvador 2013. https://issuu.com/bibliotecapedagogica/docs/liderazgo_situacional_como_herramienta
- Álvarez, S. y Mantilla, A. (2017). Gestión Empresarial y Competitividad para el Desarrollo Sostenible de las Pequeñas y Medianas Empresas del Ámbito Alimentos en el Centro Arqueológico de la Ciudad de Cusco.
- Arias, F. (2006). EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN Introducción a la metodología científica (5ª Edición). EDITORIAL EPISTEME, C.A. https://www.researchgate.net/publication/27298565_El_Proyecto_de_la_Investigacion_Introduccion_a_la_Metodologia_Cientifica
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación: Introducción a la metodología, 6ta edición. Caracas, Venezuela. Editorial Episteme.
- Ayoub, J. (2010). Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana.
- Balestrini, M. (2002). Cómo se elabora el proyecto de investigación. Caracas,
- bCoord. (2020). Gestion y liderazgo: entendiendo las diferencias. <https://www.bcoord.cl/post/gesti%C3%B3n-y-liderazgo-entendiendo-las-diferencias#:~:text=El%20liderazgo%20requiere%20una%20aptitud,la%20empresa%20hoy%20en%20d%C3%ADa.>
- Betancourt Tang, J.R.: (2006) Gestión Estratégica: Navegando Hacia El Cuarto Paradigma Edición electrónica gratuita. Texto completo en www.eumed.net/libros/2006c/220/

- Briceño, B. (2019). Liderazgo gerencial como mecanismo fundamental para el mejoramiento de las relaciones humanas en directivos y docentes. <https://investigacionuft.net.ve/revista/index.php/scientiarium/article/view/293/271>
- Cabrera, N. y Zayas, P. (2006). “Liderazgo empresarial”. <https://docplayer.es/6597992-Liderazgo-empresarial.html>
- Casilda, P. (2015). Cómo ser un buen «seguidor» en un mundo de jefes. Expansion.com. <https://www.expansion.com/emprendedores-empleo/desarrollo-carrera/2015/11/10/5642370622601dcc0b8b460d.html>
- Céspedes, Y. (s. f.). La Gestión Gerencial. Scribd. <https://es.scribd.com/document/431165264/La-Gestion-Gerencial>
- Condori, E. (2017). Guía de gestión empresarial: Guía para el/la facilitador/a. Centros de Educación Técnica Tecnológica y Productiva. Cooperación Suiza en Bolivia Formación técnica profesional
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). <https://venezuela.justia.com/federales/constitucion-de-la-republica-bolivariana-de-venezuela/>
- Correa, S. (2011), PROCESO DE CONSTRUCCIÓN TEÓRICA DEL CONCEPTO DE GESTIÓN, <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/954/1/Gestion%20OSO.pdf>
- Chiavenato, I. (2001). Administración de recursos humanos (Quinta edición). Bogotá: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). INTRODUCCION A LA TEORIA GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN (Séptima edición). DERECHOS RESERVADOS © 2006 respecto a la decimoséptima edición en español por McGRAW-HILL/ÍNTER AMERICAN A EDITORES, S.A. DE C.V.
- Chiavenato, I. (s.f.). Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones (Segunda Edición). Bogotá: McGraw-Hill.

- El imperio del Derecho. (2011). Pirámide de Kelsen. <https://iusuniversalis.blogia.com/2011/022402-piramide-de-kelsen.php>
- Fajardo, M. y González, C. (2018). Gestión Financiera Empresarial. Primera edición en español. (Colección REDES 2017). Editorial UTMACH.
- Flores, L. (2022). DIFERENTES CONCEPTO DE LIDERAZGO Y LIDER. <http://laurazorannyarenasflores.blogspot.com/2011/09/diferentes-concepto-de-liderazgo-y.html>
- Franklin, E. y Krieger, M. (2011). Comportamiento Organizacional: Enfoque para América Latina. Pearson Educación, México. <https://ozkarinconsultor.files.wordpress.com/2019/02/comportamiento-organizacional.pdf>
- García, M. (2015). Papel de los seguidores en el desarrollo de las teorías de liderazgo organizacional. https://www.researchgate.net/publication/307085176_Papel_de_los_seguidores_en_el_desarrollo_de_las_teorias_de_liderazgo_organizacional
- Godínez, C. (2003). Liderazgo en la gestión. Revista del Hospital General “La Quebrada”. Derechos reservados, Copyright 2003: HGZ 57.
- Goleman, D., Boyatzis R. y Mckee, A. (s.f.). Resumen del libro “Líder resonante crea más”.
- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A. &Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. Revista Universidad y Sociedad, 12(4), 32-37.
- Gross, M. (s/f). Principios, factores y estilos del Liderazgo Situacional. <https://docplayer.es/6713120-Principios-factores-y-estilos-del-liderazgo-situacional.html>
- Guerra W y Zarvace, C. (2017). La competitividad de las empresas venezolanas de armadores atuneros ante la economía digital. <https://www.redalyc.org/journal/257/25755483004/html/>

- Guerra, E. (2022). 4 habilidades de liderazgo internacional que un MBA in Global Bussines&Strategy te ayuda a desarrollar. <https://blog.egade.tec.mx/4-habilidades-de-liderazgo-internacional-que-un-mba-te-ayuda-a-desarrollar>
- Herrera, C. (2015). Estrategias basadas en el liderazgo transformacional como herramienta clave en la gerencia del consejo comunal “LsMacuritas” municipio Biruaca, Estado Apure. http://opac.unellez.edu.ve/doc_num.php?explnum_id=977
- <https://www.ntxpro.net/erp/que-es-la-gestion-empresarial-y-cual-es-su-importancia/>
- Loaiza, P. y Pirela, L. (2015). Liderazgo en organizaciones venezolanas. Revista Venezolana de Gerencia, vol. 20, núm. 69, enero-marzo, 2015, pp. 152-171. Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela. <https://www.redalyc.org/pdf/290/29036968009.pdf>
- López, O., Lara, D., Villacís, J. y Pérez, J. (2019). Administracion y gestión empresarial. <https://www.researchgate.net/publication/336509786>
- Lopez, W. (s.f.). Liderazgo I. Galileo universidad la revolución en la educación.
- Lussier, R. Y Achua, C. (2005). Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades. (Cuarta edición). Impreso en Cosegraf; noviembre del 2011. Progreso No. 10 centro Ixtapaluca Edo. México.
- Marcó, F., Loguzzo, A. Y Fedi, J. (2016). Introducción a la Gestión y Administración en las organizaciones.
- Más dinero (2018). Modelo de Liderazgo Situacional. Lo que debes saber. <https://www.masdinero.org/modelo-de-liderazgo-situacional.html>
- OIT. (1982). C155 -Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155).https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155#:~:text=Esta%20pol%C3%ADtica%20tendr%C3%A1%20por%20objeto,inherentes%20al%20medio%20ambiente%20de
- Orellana, P. (2019). Gestión empresarial. <https://economipedia.com/definiciones/gestion-empresarial.html>

- Peña-Acuña, B. (2021). Liderazgo y gestión empresarial: modelo de liderazgo global de Cambio. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 723-740. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.18>
- Quispe, L. (2013). La Gestión Empresarial y el Impacto en el Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa, gestionado a través del Convenio Binacional ALBA-TCP, entre el Estado Plurinacional de Bolivia y la República Bolivariana de Venezuela, en las gestiones 2006-2012.
- Ramírez, G. Solórzano, L. y Rosillo, Y. Las pequeñas y medianas empresas (PYMES) en Cumaná (Venezuela): Inflación, gerencia y desarrollo. *Revista Venezolana de Gerencia* 7 (19). <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/9544>
- Ramírez, R. (2020). Inteligencia social y liderazgo resonante en instituciones públicas de salud. https://www.researchgate.net/publication/341601020_INTELIGENCIA_SOCIAL_Y_LIDERAZGO_RESONANTE_EN_INSTITUCIONES_PUBLICAS_DE_SALUD
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración* (Octava edición). PEARSON EDUCACIÓN, México.
- Rodríguez, A. (2014). El liderazgo en el ámbito empresarial dentro del contexto del desarrollo humano. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2703/73568843.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Romero, G. (2004). 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>
- Salazar, F. (2021). Liderazgo y su influencia en el desempeño laboral del personal de la unidad logística en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao 2019.

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1797/SALAZAR%20PAIBA.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (p.166).

- Salem, R. (s.f.). Los retos de liderazgo mundial siglo XXI. <https://revistas.usfq.edu.ec/index.php/polemika/article/view/429/548>
- Santander Universidades. (2022, 21 octubre). ¿Qué es gestión empresarial? Management en 2022 | Blog. Becas Santander. <https://www.becas-santander.com/es/blog/gestion-empresarial.html>
- Sevilla, A. (2012). *Producto interior bruto (PIB)*. <https://economipedia.com/definiciones/producto-interior-bruto-pib.html>
- Significados. (2016). Significado del liderazgo. <https://www.significados.com/liderazgo/>
- Significados. (2021). Gestión empresarial. <https://www.significados.com/gestion-empresarial/>
- Tejada, A. (2003). Los modelos actuales de gestión en las organizaciones. gestión del talento, gestión del conocimiento y gestión por competencias. *Psicología desde el Caribe*, núm. 12, julio-diciembre, 2003, pp. 115-133. Universidad del Norte Barranquilla, Colombia, Venezuela. BL consultores asociados, servicio editorial.
- The Predictive Index. (2021). Employee Management Survey Results. <https://es.predictiveindex.com/learn/inspire/resources/surveys-reports/people-management-report/>
- Ulloa, J. (2020). Liderazgo. <https://j davidulloa.com/liderazgo-2/>

HOJAS DE METADATOS

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

Título	LIDERAZGO Y EL PROCESO ADMINISTRATIVO
--------	---------------------------------------

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Castañeda Gamardo, María Angélica	CVLAC	27.690.065
	e-mail	popa0210@gmail.com
Ramos Mudarra, Stephany Johana	CVLAC	26.651.224
	e-mail	Stephanyjohana31@gmail.com

Palabras o frases claves:

Liderazgo, proceso administrativo, organización y objetivos.
--

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

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Sub área
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS	ADMINISTRACIÓN

Resumen (abstract):

El trabajo de investigación, denominado: liderazgo y el proceso administrativo, radicó en analizar su relación, debido a que van de la mano para direccionar a las organizaciones a lograr los objetivos. La metodología de investigación fue de nivel descriptivo porque desglosa una estructura, enlazado de manera correlacional porque se analizó la relación de dos objetos de estudio en el cual se recopiló datos documentales, mediante las fuentes secundarias, proveniente de las primarias porque se extrae, compara, analiza e interpreta un conjunto de informaciones de autores que van a nutrir el conocimiento del liderazgo a las organizaciones para resolver situaciones comunes, aunado a esto, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, utilizados fueron: el análisis documental, una computadora y sus unidades de almacenaje, donde están respaldados todos los documentos impresos y digitales de las informaciones obtenidas sobre el trabajo con el propósito de presentar los resultados y dar respuestas a los objetivos planteados y originados de las interrogantes sobre la problemática enunciada desde lo macro a lo micro, debido a los factores determinantes del liderazgo como proceso y sus estilos, las etapas del proceso administrativo y la relación que tienen ambas. Por lo que se concluyó, que el líder influye en sus seguidores para conseguir lo que quieren en beneficio a las organizaciones (independientemente de su estilo), a pesar de los diversos cambios que llevan a tener un descontrol, conflictos, desvíos y errores antes, durante y después del desarrollo de las actividades para prevenir y disminuir riesgos, relacionado con el proceso administrativo que consiste en planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos financieros, humanos y materiales para la toma de decisiones con una visión futura. Finalmente, ambos tienen la responsabilidad de liderar y gestionar el trabajo en equipo, lo que permite desarrollar su visión, y por ende, capacitar a sus seguidores a tener habilidades y aptitudes para alcanzar el éxito.

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"/> A <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/>
	CVLAC	V- 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
Liderazgo y el proceso administrativo - Stephany y Maria.doc	Application/word

Alcance:

Espacial: _____ (Opcional)

Temporal: _____ (Opcional)

Título o Grado asociado con el trabajo Licenciado (a) en Administración

Nivel Asociado con el Trabajo: Licenciado (a)

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 *[Firma]*
FECHA *5/8/09* HORA *5:20*

Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,

[Firma]
JUAN A. BOLANOS CUNEL
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

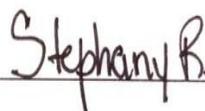
Apartado Correos 094 / Telfs: 4008042 - 4008044 / 8008045 Telefax: 4008043 / Cumaná - Venezuela

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”.



María A., Castañeda G.
C.I.: V-27.690.065
Autor



Stephany J., Ramos M.
C.I.: V-26.651.224
Autor



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