

**UNIVERSIDAD ALONSO DE OJEDA**  
**LIDERAZGO EN LA EMPRESA SUMINISTRO Y MANTENIMIENTO**  
**DEAKOKAN, C.A.**

**Autora:**

Mancilla, Mariser

**Tutor:**

Dr. Velásquez, Ronald

**Año:** 2018

**RESUMEN**

El propósito de la investigación fue analizar el liderazgo en la empresa Suministro y Mantenimiento Deakokan, C.A. Se sustentó en el trabajo de Chiavenato (2009), Koontz (2015), Carnota (2016) y Lussier y Achua (2006) entre otros. Metodológicamente fue un estudio analítico, con diseño no experimental, transeccional de campo. La población censal fueron 40 trabajadores de la empresa. La técnica de recolección de datos fue una encuesta, como instrumento un cuestionario dicotómico con 28 preguntas, con dos alternativas SI/NO, validado a través del juicio de tres (3) expertos, obteniendo una confiabilidad Alta con valor de 0,64 aplicando el coeficiente Kuder Richardson. Los resultados se analizaron e interpretaron a través de la estadística descriptiva, representación gráfica y análisis de resultados utilizando la frecuencia absoluta y relativa a través del paquete informático Microsoft Office Excel versión 2010. Concluyendo que en el tipo de liderazgo presente en la empresa es el Carismático seguido por Burocrático, el estilo de liderazgo es una mezcla de los tres presentes, con una ventaja sobre el estilo de liderazgo Entrenador, como resultado sobre las competencias de liderazgo sobresalen Líder de Cambios y Capacidad Personal y como modelos de liderazgo están presentes Conductual y Situacional. Se recomendó apoyar a los jefes y superiores en desarrollar otros tipos y estilos de liderazgo para complementar sus funciones y motivar al mejoramiento de las relaciones interpersonales en la empresa y así brindar un mejor bienestar laboral, igualmente se recomienda alinear los objetivos entre jefe y equipo de trabajo en conjunto con los objetivos de la organización.

**Palabras clave:** Liderazgo, tipos de liderazgo, estilos de liderazgo, competencias de liderazgo, modelos de liderazgo.

**Cuadro 1: Operacionalización de la variable**

| <p align="center"><b>Liderazgo en la Empresa Suministro y Mantenimiento Deakokan, C.A.</b><br/> <b>Objetivo General:</b> Analizar el Liderazgo en la Empresa Suministro y Mantenimiento Deakokan, C.A.</p> |           |                           |  |  |
|--|-----------|---------------------------|--|--|
| Objetivos Específicos  | Variable  | Dimensión                 | Indicadores  | Ítems                                      |
| Distinguir los tipos de liderazgo en la empresa Suministro y Mantenimiento Deakokan, C.A.  | LIDERAZGO | Tipos de Liderazgo        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Autocrático</li> <li>- Burocrático</li> <li>- Carismático</li> <li>- Motivacional</li> </ul>                          | <p>1,2<br/>3,4<br/>5,6<br/>7,8</p>         |
| Especificar los estilos de liderazgo en la empresa Suministro y Mantenimiento Deakokan, C.A.   |           | Estilos de Liderazgo      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Liderazgo Estructurador</li> <li>- Liderazgo Entrenador</li> <li>- Liderazgo Delegador</li> </ul>                     | <p>9,10<br/>11,12<br/>13,14</p>            |
| Identificar las competencias de liderazgo en la empresa Suministro y Mantenimiento Deakokan, C.A.  |           | Competencias de Liderazgo | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Carácter</li> <li>- Capacidad Personal</li> <li>- Habilidades Interpersonales</li> <li>- Líder de Cambios.</li> </ul> | <p>15,16<br/>17,18<br/>19,20<br/>21,22</p> |
| Determinar los modelos de liderazgo en la Empresa Suministro y Mantenimiento Deakokan, C.A.  |           | Modelos de Liderazgo      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Modelo de los Rasgos</li> <li>- Modelo Conductual</li> <li>- Modelo Situacional</li> </ul>                            | <p>23,24<br/>25,26<br/>27,28</p>           |

Fuente: recopilación de Mancilla (2018)

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arias, F. (2015) El proyecto de investigación: introducción a la investigación científica. 7ma edición, Caracas, Editorial Episteme.
- Barreto, A. (2009) Liderazgo transformacional para la gerencia empresarial basado en la gestión del conocimiento y la innovación, Tesis de Maestría, Universidad del Zulia, Estado Zulia.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones. 2da edición, México, Mc Graw – Hill / Interamericana Editores S.A.
- Chiavenato, I. (2003). Administración de Recursos Humanos. 5ta edición, Santa Fé de Bogotá, Colombia, Mc Graw Hill.
- Daft, R. (2006), Introducción a la Administración. 4ta edición, México, Ediciones Thompson.
- Franklin, E. y Krieger, M. (2011). Comportamiento Organizacional: Enfoque para América Latina. 1era Edición, México, Pearson Educación.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. 5ta edición. México. Mc Graw – Hill / Interamericana Editores, S.A.
- Kelley, H. (2006) Líderes y seguidores: Operación mutua en beneficio de la empresa. 1era edición. Madrid. Mc Graw – Hill / Interamericana Editores, S.A.
- Loaiza, C. y Pirela, L. (2015) Liderazgo en organizaciones Venezolanas. Revista Venezolana de Gerencia (RVG). Año 20. Nº 69, 2015, 152 – 171. La Universidad del Zulia
- Lussier, R. y Achua, C. (2010) Liderazgo: teoría, aplicación y desarrollo de habilidades, 4ta edición. México, Congage Learning Editores, S.A.
- Palacios, A. Y Stolk, C. (2006) Estilos de liderazgo en empresa de consumo masivo en Venezuela, perspectiva de líderes, subordinados y gerentes de recursos humanos, trabajo especial de grado, Universidad Andrés Bello.
- Piña, I. y Fierro, J. (2017). Liderazgo desde la perspectiva organizacional de F Publicidad, C.A. de Ciudad Ojeda, Municipio Lagunillas Estado Zulia. Trabajo Especial de Grado, Universidad Alonso de Ojeda. Ciudad Ojeda.
- Quintero, A y Rojas, J. (2009) Relación entre los estilos de liderazgo y las actitudes éticas de los dirigentes gremiales empresariales, trabajo especial de grado, Universidad Católica Andrés Bello.

- Robbins, S. y Judge, T. (2013) Comportamiento organizacional. 13 era edición, México, Editorial Pearson Prentice Hall.
- Salazar, P. (2011) Liderazgo en la gestión pública de la Alcaldía del municipio Valmore Rodríguez. Universidad Alonso de Ojeda. Ciudad Ojeda
- Soto, C. (2001) Estilos del buen gerente, Caracas, Ediciones Vega.
- Valera, G. (2015) Liderazgo estratégico y motivador: La Herramienta clave ante la adversidad organizacional, trabajo especial de Postgrado, Universidad de Carabobo, Valencia.

| Dimensiones               | Indicadores                 | N.º de Preguntas  | Reactivos   | Pertinencia |          |           | Tipo de Pregunta |           | Redacción |
|---------------------------|-----------------------------|---|---|-------------|----------|-----------|------------------|-----------|-----------|
|                           |                             |   |   | Objetivo    | Variable | Indicador | Indicador        | Indicador |           |
| TIPOS DE LIDERAZGO        | AUTOCRÁTICO                 | 1   | ¿Su jefe directo toma todas las decisiones de manera unilateral en la empresa?  | op          | pen      | ope       | pe               | pe        | pe        |
|                           | BUROCRÁTICO                 | 2   | ¿Considera que su superior tiene el control extremo sobre el equipo de trabajo?   |             |          |           |                  |           |           |
|                           |                             | 3   | ¿Su jefe directo promueve el cumplimiento estricto de las políticas de la empresa para con sus trabajadores?  |             |          |           |                  |           |           |
|                           |                             | 4   | ¿Su superior exige que el equipo de trabajo funcione de forma rígida apegados a las normas?   |             |          |           |                  |           |           |
|                           |                             | 5   | ¿Considera que su jefe directo tiene buena comunicación con todo el equipo de trabajo?  |             |          |           |                  |           |           |
|                           | CARISMÁTICO                 | 6   | ¿Su superior dedica entusiasmo a su equipo de trabajo?  |             |          |           |                  |           |           |
| MOTIVACIONAL              | 7                           | ¿Considera que su superior lo motiva a ejecutar un mejor trabajo?   |   |             |          |           |                  |           |           |
|                           | 8                           | ¿Su jefe, guía al equipo de trabajo a alcanzar y desarrollar los objetivos?                               |   |             |          |           |                  |           |           |
| ESTILOS DE LIDERAZGO      | LIDERAZGO ESTRUCTURADOR     | 9   | ¿Solamente su jefe directo es el único que decide las funciones que debe cumplir?   |             |          |           |                  |           |           |
|                           | LIDERAZGO ENTRENADOR        | 10  | ¿Su jefe directo es el único que define cómo ejecutar las funciones?  |             |          |           |                  |           |           |
|                           |                             | 11  | ¿Es su superior directo quien le otorga la oportunidad de capacitarse para mejorar sus habilidades?   |             |          |           |                  |           |           |
|                           | LIDERAZGO DELEGADOR         | 12  | ¿Considera que su jefe directo busca siempre integrar al equipo de trabajo para lograr los objetivos?   |             |          |           |                  |           |           |
|                           |                             | 13  | ¿Su jefe directo delega al equipo de trabajo varias tareas propias de su labor?   |             |          |           |                  |           |           |
|                           | 14                          | ¿Su superior deja que el equipo de trabajo tome las decisiones propias para lograr los objetivos?         |   |             |          |           |                  |           |           |
| COMPETENCIAS DE LIDERAZGO | CARÁCTER                    | 15  | ¿Considera que su jefe directo posee un comportamiento que le permite trabajar bajo los valores de la ética profesional?                            |             |          |           |                  |           |           |
|                           |                             | 16  | ¿Su jefe directo posee una personalidad definida que le permite fundamentar sus acciones en sus principios?   |             |          |           |                  |           |           |
|                           | CAPACIDAD PERSONAL          | 17  | ¿Considera que su jefe directo tiene habilidades para dirigir al equipo de trabajo al logro de los objetivos?                                       |             |          |           |                  |           |           |
|                           |                             | 18  | ¿Cree que su jefe directo tiene los conocimientos necesarios para ostentar el cargo que desempeña?  |             |          |           |                  |           |           |
|                           | HABILIDADES INTERPERSONALES | 19  | ¿Su superior tiene cualidades que le permiten interrelacionarse fácilmente con los integrantes de su equipo de trabajo?                             |             |          |           |                  |           |           |
|                           |                             | 20  | ¿Considera que su jefe directo se interesa porque alcance sus logros personales?  |             |          |           |                  |           |           |
| LIDER DE CAMBIOS          | 21                          | ¿Su jefe directo estimula el cambio positivo en la empresa?   |   |             |          |           |                  |           |           |
| MODELO DE LOS RASGOS      | 22                          | ¿Considera que su superior promueve a su equipo de trabajo a adaptarse a los cambios?                     |   |             |          |           |                  |           |           |
|                           | 23                          | ¿Su jefe directo posee los rasgos de líder para guiar al equipo de trabajo?                               |   |             |          |           |                  |           |           |
| MODELO DE CONDUCTUAL      | 24                          | ¿Posee su jefe directo cualidades que motiven al equipo de trabajo hacia el logro?                        |   |             |          |           |                  |           |           |
|                           | 25                          | ¿Considera que su jefe directo tiene una conducta que brinda ejemplo al equipo de trabajo?                |   |             |          |           |                  |           |           |
|                           | 26                          | ¿La conducta de su jefe directo influye de forma positiva sobre el equipo de trabajo?                     |   |             |          |           |                  |           |           |
| MODELO SITUACIONAL        | 27                          | ¿Considera que su jefe directo tiene la capacidad de resolver cualquier situación imprevista en su labor? |   |             |          |           |                  |           |           |
|                           |                             | 28  | ¿Su jefe directo se interrelaciona con el equipo de trabajo para cumplir los objetivos en común sin importar el área donde desempeña sus funciones? |             |          |           |                  |           |           |