



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

**LIDERAZGO PARA EL MEJORAMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL**

**EN LA EMPRESA ASOCIACION COOPERATIVA TE QUEREMOS**

**MÁS LINDA, R.L. UBICADA EN EL MUNICIPIO BARINAS (2023)**

**Autora:**

Rivas M. Betza del Carmen

C.I: 22.685.985

**Tutor:** Prof. José Vegas.

Barinas, Febrero 2024



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

**LIDERAZGO PARA EL MEJORAMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL**

**EN LA EMPRESA ASOCIACION COOPERATIVA TE QUEREMOS**

**MÁS LINDA, R.L. UBICADA EN EL MUNICIPIO BARINAS (2023)**

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al Título de Licenciado en  
Administración

**Autora:**

Rivas M. Betza del C., C.I: 22.685.985

**Tutor:** Prof. José Vegas.

Barinas, Febrero 2024



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y JURIDICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

**Aprobación del Tutor**

Yo, **José Vegas**, titular de la cedula de identidad N° **12.839.271**, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Aplicación titulado **LIDERAZGO PARA EL MEJORAMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA ASOCIACION COOPERATIVA TE QUEREMOS MAS LINDA, R.L. UBICADA EN EL MUNICIPIO BARINAS**, presentado por la Bachiller **Rivas M. Betza del C.**, titular de la cédula de identidad N° **V. 22.685.985**, para optar el Título de Licenciado en Administración, por medio de la presente certifico que he leído el Trabajo y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado asignado para tal efecto.

Asimismo, me comprometo como tutor a estar presente en la defensa del Trabajo de Aplicación, en la fecha, hora y lugar que se establezca para tal fin.

En la ciudad de Barinas a los 19 días del mes de enero de 2024.



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACION

**Constancia de Ejecución del Trabajo de Aplicación**

Yo, Damelis Balcázar, titular de la cedula de identidad N° 15.763.008, en mi condición de Presidente, hago constar por medio de la presente que la bachiller: Rivas M. Betza del C., titular de la cédula de identidad N° V. **22.685.985**, autora del Trabajo de Aplicación titulado **“LIDERAZGO PARA EL MEJORAMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA ASOCIACION COOPERATIVA TE QUEREMOS MAS LINDA, R.L. UBICADA EN EL MUNICIPIO BARINAS”**; siendo el tutor Prof. (a) **José Vegas**, titular de la cedula de identidad N° **12.839.271**, para optar al título de Licenciado en Administración que otorga la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”, certifico que la estudiante antes mencionada realizó su Trabajo de Aplicación en esta empresa, institución u organización.

En Barinas, a los 20 días del mes de Enero de 2024

**Firma de la empresa**

Dirección: Avenida industrial, Teléfono: 04266768314.

## **Dedicatoria**

Primeramente, a Dios todo poderoso por ser fuente de vida, y guiarme en todo momento, por darme sabiduría y confianza, para culminar un paso esencial en mi vida, obteniendo el título de licenciados en Administracion.

A mis padres, por ser pilares fundamentales en mi vida, inspirándome a obtener logros en mi vida, educándome y brindándome todo su amor y apoyo.

Y a todos aquellos que me han brindado su apoyo incondicional en éste etapa de nuestra vida.

## **Agradecimiento**

Primeramente, doy gracias a DIOS por permitirme cumplir esta meta y obtener el título de Licenciado en Administración, ya que sin Él nada es posible, porque en el debemos poner todas nuestras obras para que nuestros proyectos se cumplan.

A mis padres que son nuestro apoyo fundamental

A la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ), por darnos la oportunidad de desarrollar los estudios que ayudaron a cumplir mis metas.

A cada uno de los profesores que contribuyeron en esta formación, impartiendo sus conocimientos cada día para así formar Licenciados en Administración.

A mi Tutor José Vegas, por su apoyo incondicional que me brindo en cada momento.

A la empresa **ASOCIACION COOPERATIVA TE QUEREMOS MAS LINDA, R.L.**, por abrirme las puertas y confiar en mí.

## Índice

<b>Dedicatoria .....</b>	<b>5</b>
<b>Agradecimiento .....</b>	<b>6</b>
<b>Introducción .....</b>	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>Capítulo I.....</b>	<b>15</b>
<b>El problema .....</b>	<b>15</b>
<b>Planteamiento y formulación del Problema .....</b>	<b>15</b>
<b>Objetivos de la Investigación.....</b>	<b>19</b>
<b>Objetivo General .....</b>	<b>19</b>
<b>Objetivos Específicos.....</b>	<b>20</b>
<b>Justificación de la investigación .....</b>	<b>20</b>
<b>Alcance y Delimitación. ....</b>	<b>22</b>
<b>Capítulo II .....</b>	<b>23</b>
<b>Marco Teórico .....</b>	<b>23</b>
<b>Antecedentes de la Investigación .....</b>	<b>23</b>
<b>Reseña histórica.....</b>	<b>26</b>
<b>Bases Teóricas.....</b>	<b>27</b>
<b>Liderazgo.....</b>	<b>27</b>
<b>Estilos Principales de Liderazgo .....</b>	<b>27</b>
<i>Liderazgo autocrático .....</i>	<i>27</i>
<i>Liderazgo burocrático.....</i>	<i>28</i>
<i>Liderazgo carismático .....</i>	<i>28</i>
<i>Liderazgo participativo o democrático .....</i>	<i>28</i>
<i>Liderazgo ‘Laissez-faire’ .....</i>	<i>29</i>
<i>Liderazgo orientado a las personas.....</i>	<i>29</i>

<i>Liderazgo natural</i> .....	29
<i>Liderazgo orientado a la tarea</i> .....	30
<i>Liderazgo transaccional</i> .....	30
<i>Liderazgo transformacional</i> .....	30
<b>Productividad</b> .....	30
<i>a. Satisfacción</i> .....	31
<i>b. Esfuerzo Extra</i> .....	31
<i>c. Efectividad</i> . .....	32
<b>Bases Legales</b> .....	32
Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).....	33
Ley Orgánica del trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (2012).....	34
<b>Bases de Términos</b> .....	34
<b>Sistema de Variables</b> .....	36
<b>Capítulo III</b> .....	38
<b>Marco metodológico</b> .....	38
Enfoque o paradigma de la investigación .....	38
Tipo de Investigación .....	38
Diseño de la Investigación .....	39
Población y Muestra .....	39
Población .....	39
Muestra.....	40
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	40
Validación y Confiabilidad del Instrumento .....	41
Validez. ....	41
Confiabilidad.....	41



<b>Técnicas de Procesamiento y Análisis de la Información.....</b>	<b>42</b>
<b>Capítulo IV .....</b>	<b>43</b>
<b>Análisis de la Información .....</b>	<b>43</b>
<b>Capítulo V.....</b>	<b>59</b>
<b>Conclusiones y Recomendaciones.....</b>	<b>59</b>
<b>Referencias .....</b>	<b>62</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>67</b>

### Lista de Cuadros

1	Operacionalización de las variables	37
2	¿Tiene conocimiento de la visión de la asociación?	44
3	¿La asociación tiene estrategias que inspiran, motivan y guían al equipo hacia el logro de las metas?	45
4	¿Cree usted que en la asociación exista la comunicación efectiva en la fomentación del equipo de trabajo?	46
5	¿Cree usted que en la asociación exista la inspiración de lograr un objetivo común que transmite confianza y motivación?	47
6	¿Cree usted que la satisfacción en la productividad laboral es un aspecto fundamental para el logro de los objetivos?	48
7	¿Se siente usted satisfecho y comprometido con sus roles y responsabilidades?	49
8	¿Cree usted que en la asociación exista satisfacción laboral?	50
9	¿Cree usted que su esfuerzo laboral es recompensado en la asociación de acuerdo al cumplimiento de sus tareas?	51
10	De existir un desafío o conflicto en el cumplimiento de las tareas ¿Estaría dispuesto a realizar un esfuerzo adicional para superar el conflicto?	52
11	¿Ordena usted por prioridad las tareas encomendadas para lograr la efectividad laboral?	53
12	¿Cree usted que los métodos de trabajo en la asociación son eficientes?	54
13	¿Existe en la asociación una persona responsable de la verificación del cumplimiento de las tareas asignadas?	55
14	¿Existe en la asociación la comunicación abierta y efectiva al desarrollar las relaciones laborales?	56
15	¿Existe en la asociación relaciones laborales en cuanto al trabajo en equipo?	57
16	¿Se siente usted conectado y apoyado con sus colegas en cuanto a las relaciones laborales?	58

## Lista de Gráficos

1	¿Tiene conocimiento de la visión de la asociación?	44
2	¿La asociación tiene estrategias que inspiran, motivan y guían al equipo hacia el logro de las metas?	45
3	¿Cree usted que en la asociación exista la comunicación efectiva en la fomentación del equipo de trabajo?	46
4	¿Cree usted que en la asociación exista la inspiración de lograr un objetivo común que transmite confianza y motivación?	47
5	¿Cree usted que la satisfacción en la productividad laboral es un aspecto fundamental para el logro de los objetivos?	48
6	¿Se siente usted satisfecho y comprometido con sus roles y responsabilidades?	49
7	¿Cree usted que en la asociación exista satisfacción laboral?	50
8	¿Cree usted que su esfuerzo laboral es recompensado en la asociación de acuerdo al cumplimiento de sus tareas?	51
9	De existir un desafío o conflicto en el cumplimiento de las tareas ¿Estaría dispuesto a realizar un esfuerzo adicional para superar el conflicto?	52
10	¿Ordena usted por prioridad las tareas encomendadas para lograr la efectividad laboral?	53
11	¿Cree usted que los métodos de trabajo en la asociación son eficientes?	54
12	¿Existe en la asociación una persona responsable de la verificación del cumplimiento de las tareas asignadas?	55
13	¿Existe en la asociación la comunicación abierta y efectiva al desarrollar las relaciones laborales?	56
14	¿Existe en la asociación relaciones laborales en cuanto al trabajo en equipo?	57
15	¿Se siente usted conectado y apoyado con sus colegas en cuanto a las relaciones laborales?	58

**LIDERAZGO PARA EL MEJORAMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL  
EN LA EMPRESA ASOCIACION COOPERATIVA TE QUEREMOS  
MÁS LINDA, R.L. UBICADA EN EL MUNICIPIO BARINAS**

**Resumen**

La presente investigación tuvo como propósito analizar el liderazgo en la Asociación Cooperativa Barinas Te Queremos Más Linda, R.L., para mejorar la productividad laboral. El trabajo se realizó con un enfoque cuantitativo utilizando tipo de investigación de carácter analítico, apoyada en un estudio de campo; para recabar la información necesaria en este estudio se empleó un instrumento compuesto por 15 ítems, este cuestionario fue aplicado a una muestra de nueve trabajadores del área en estudio, el cual permitió dar paso al análisis de los datos obtenidos y así proceder a presentarlos en cuadros y gráficos que permitieron visualizar la situación actual de la productividad; buscando cumplir con los objetivos de la investigación como lo son: Diagnosticar la situación actual en cuanto al liderazgo que presenta la Asociación Cooperativa Barinas Te Queremos Más Linda, R.L., para mejorar la productividad laboral. A su vez, es indispensable Determinar los estilos de liderazgo que mejorarían la productividad laboral en la asociación. Por consiguiente, se concluye que el contexto abordado se evidencio la ausencia de un líder transformador y eficiente que permita mantener a los empleados a niveles altos de productividad. En tal sentido, para conseguir una buena productividad se deben considerar el resultado de las acciones del líder, así como el logro del desempeño de su equipo guiándolo y acompañándolo en los esfuerzos para el cumplimiento de las metas individuales y colectivas.

**Palabras clave:** Plan, estrategias, marketing.

## **Introducción**

El liderazgo es un componente fundamental para el éxito y la eficiencia en cualquier entorno laboral. Un líder efectivo no solo guía a su equipo hacia el logro de metas y objetivos, sino que también inspira, motiva y fomenta un ambiente de trabajo positivo y productivo. En este contexto, es crucial entender que el liderazgo no se limita a una posición jerárquica, sino que puede surgir en cualquier nivel de una organización.

En este sentido, el propósito de este análisis es explorar cómo un liderazgo sólido puede influir directamente en la productividad laboral. Se visualiza un líder como la persona capaz de comprender y potenciar las fortalezas individuales de su equipo, así como de establecer una comunicación efectiva y fomentar un entorno de confianza, puede incrementar significativamente la eficiencia y el rendimiento de sus colaboradores.

Además, las estrategias y técnicas que los líderes pueden implementar para maximizar el potencial de su equipo y lograr resultados sobresalientes en el ámbito laboral. Al final, se puede decir que el liderazgo no solo se trata de dirigir, sino de inspirar, empoderar y crear un sentido de propósito compartido que conduzca a un aumento tangible en la productividad y en la consecución de los objetivos organizacionales.

La estructura del presente trabajo consta de cinco capítulos, estos son:

Capítulo I, presenta el problema a investigar, el cual se enfoca, a través de los planeamientos del problema, justificación del problema, los objetivos generales y específicos y alcance de la investigación.

Capítulo II, se refiere al marco teórico conceptual de la investigación, contienen antecedentes del problema, la investigación y las bases teóricas.

Capítulo III, contiene el marco metodológico, explica la metodología a utilizar, el tipo de investigación, área de la investigación, instrumento y técnicas de recolección de datos, su validez, confiabilidad, y el análisis de datos obtenidos en la investigación.

En el Capítulo IV, aquí se realiza los análisis correspondientes a los resultados de la aplicación del instrumento de recolección de datos, representados por gráficos para cada ítem.

En el Capítulo V, se incluye las conclusiones y recomendaciones. Por ultimo las referencias bibliográficas y los anexos.

## **Capítulo I**

### **El problema**

#### **Planteamiento y formulación del Problema**

En entornos laborales, el rol del liderazgo juega un papel crucial en la eficiencia y efectividad de los equipos de trabajo. Sin embargo, a pesar de la reconocida importancia del liderazgo, persisten desafíos y problemáticas que afectan la relación entre el liderazgo y la productividad laboral. Uno de los problemas evidentes radica en la falta de líderes capacitados y con habilidades efectivas para guiar y motivar a sus equipos. La carencia de formación y desarrollo en liderazgo puede resultar en prácticas inadecuadas, falta de comunicación clara y una ausencia de dirección estratégica, lo cual repercute negativamente en la productividad y el rendimiento de los empleados.

Asimismo, otro aspecto a considerar es la diversidad de estilos de liderazgo y cómo estos se adaptan o no a las necesidades y características específicas de cada equipo y organización. Un liderazgo inadecuado, ya sea por ser demasiado autoritario, pasivo o desalineado con la cultura organizacional, puede generar tensiones y conflictos que limitan el potencial de los colaboradores. La falta de motivación y compromiso por parte de los líderes también surge como un desafío significativo. Cuando los líderes no son capaces de inspirar y reconocer el valor y las contribuciones de sus equipos, se pueden observar niveles bajos de implicación y un desinterés en la consecución de metas organizativas.

Además, las barreras de comunicación, tanto vertical como horizontal, pueden entorpecer la fluidez de la información y generar malentendidos que afectan la ejecución eficiente de tareas y proyectos. Cabe destacar que actualmente con las transformaciones

tecnológicas y cambios en las dinámicas de trabajo, también introduce nuevos desafíos para el liderazgo, quienes deben adaptarse a entornos digitales y virtuales, lo que demanda habilidades de gestión y comunicación específicas para mantener altos niveles de productividad. Al respecto, Kouses (2007), considera que, “los líderes transformacionales inspiran a otros a superarse; proporcionan reconocimiento individual, estimulan a sus seguidores a buscar nuevas alternativas o formas de pensar, facilitando la identificación o subordinación de sus propios intereses a los objetivos del grupo” (p.87).

En este contexto, se hace imperativo abordar y comprender en profundidad los desafíos y problemáticas que surgen en la intersección entre el liderazgo y la productividad laboral. La identificación y análisis de estas dificultades permitirá desarrollar estrategias y soluciones efectivas para mejorar el desempeño de los equipos y la consecución de objetivos organizacionales.

A nivel internacional, existen varios autores reconocidos que han contribuido significativamente al estudio de la relación entre el liderazgo y la productividad laboral, uno de ellos es Peter Drucker, considerado uno de los padres de la administración moderna, realizó importantes contribuciones al estudio del liderazgo y la productividad laboral a lo largo de su carrera. Sus ideas y enfoques siguen siendo relevantes y ampliamente citados en el ámbito de la gestión empresarial. En resumen, las ideas de Peter Drucker sobre liderazgo y productividad laboral subrayan la necesidad de enfoque, comunicación efectiva, desarrollo continuo y adaptabilidad. Sus enseñanzas siguen siendo valiosas guías para líderes y gerentes en la actualidad, ofreciendo principios fundamentales para el éxito en el ámbito empresarial.



De esta realidad no escapa Venezuela, como en cualquier otro país, el liderazgo y la productividad laboral juegan un papel esencial en el desarrollo y éxito de las organizaciones y empresas. Sin embargo, la situación económica, social y política que atraviesa el país ha generado desafíos únicos en este ámbito. A pesar de los desafíos, hay oportunidades para líderes y organizaciones en Venezuela para superar estos obstáculos y lograr niveles de productividad satisfactorios. Adaptarse, innovar y mantener un enfoque centrado en las personas son clave para el éxito en este contexto. La situación en Venezuela presenta una serie de desafíos en lo que respecta al liderazgo y la productividad laboral. La combinación de una crisis económica, inestabilidad política y escasez de recursos ha generado un entorno complicado para las empresas y sus líderes.

Por lo que se puede mencionar los puntos clave de la problemática los cuales son: Incertidumbre Económica y Política: a) La crisis económica y política en Venezuela ha creado un ambiente de incertidumbre y desafíos significativos para las empresas y sus líderes, b) Desmotivación y Desempleo: La alta tasa de desempleo y la inseguridad laboral han llevado a una sensación de inestabilidad y desmotivación entre los trabajadores. Los líderes enfrentan el reto de mantener el compromiso y la motivación de sus equipos en un contexto laboral complicado, c) Limitaciones Tecnológicas y de Conectividad: La limitada infraestructura tecnológica y los problemas de conectividad pueden obstaculizar la implementación de herramientas y plataformas que fomenten la eficiencia y la comunicación en el trabajo, d) Inseguridad Personal y Laboral: La inseguridad personal y en el entorno laboral puede afectar la productividad, generando preocupaciones adicionales para los líderes y sus equipos.

Para abordar estos desafíos, se sugiere un enfoque en el desarrollo de líderes resilientes, la promoción de un ambiente de trabajo seguro y confiable, la estimulación de la innovación y la creatividad, la inversión en capacitación y desarrollo continuo, la promoción de la comunicación transparente y efectiva, así como el enfoque en la motivación y el bienestar de los empleados. A pesar de la complejidad de la situación, existen oportunidades para superar estos obstáculos y lograr niveles de productividad satisfactorios.

En tal sentido la Asociación Cooperativa Barinas Te Queremos Más Linda, R.L., es una empresa dedicada a prestar el servicio de limpieza en general tanto a particulares como a calles, parques, locales, oficinas, entre otras, a través de entrevista con la Presidenta Sra. Damaris Balcázar, se pudo conocer que la problemática se presenta en cuanto al liderazgo debido a que por ser una cooperativa todos son socios, y ha afectado el mando en cuanto a las asignaciones de tareas, por lo que ha afectado el tiempo de culminación del servicio, viéndose que la productividad laboral está fallando por la ausencia de un reconocimiento al líder. Dicha problemática influye negativamente en el rendimiento laboral de los colaboradores. Así mismo se apreció que tampoco quieren asumir la responsabilidad de ser el líder, también existe la falta de compromiso por las metas, no se establece una comunicación efectiva entre compañeros generando diferencias interpersonales, donde se deja de aprovechar las oportunidades de desarrollo que brinda la asociación, generando estrés y desmotivación.

Entonces se evidencia la premisa de estudiar en la Asociación Cooperativa Barinas Te Queremos Más Linda, R.L., en cuanto a la falta de liderazgo que está afectando negativamente la productividad al generar confusión, desmotivación, falta de

responsabilidad y comunicación ineficaz en el equipo, por lo que se estudiara cuáles son las acciones para mejorar la productividad laboral. Entre las causas de dicha problemática, se encuentra la falta de claridad en los roles y responsabilidades, la ausencia de comunicación efectiva, la incapacidad para motivar, capacitación y formación, cultura organizacional negativa, ausencia de metas, entre otras; lo cual trae como consecuencia la calidad de la productividad por lo que Asociación Cooperativa Barinas Te Queremos Más Linda, R.L., se ve amenazada al generar desorientación, falta de motivación, baja responsabilidad y comunicación ineficaz en el equipo. Un líder efectivo es fundamental para proporcionar dirección, motivación y guía, lo que maximiza la eficiencia y el rendimiento del equipo. Entonces se considera importante abordar acciones por parte de la asociación para lograr un liderazgo efectivo y poder fortalecer la calidad del desempeño laboral.

Ante la problemática expuesta se debe establecer las siguientes interrogantes: ¿Cuál es la situación real en cuanto al liderazgo que presenta la Asociación Cooperativa Barinas Te Queremos Más Linda, R.L., para mejorar la productividad laboral?, ¿Cuáles son los estilos de liderazgo que mejorarían la productividad laboral en la Asociación Cooperativa Barinas Te Queremos Más Linda, R.L.?, ¿Cómo influye el liderazgo para mejorar la productividad laboral en la Asociación Cooperativa Barinas Te Queremos Más Linda, R.L.?

## **Objetivos de la Investigación**

### **Objetivo General**

Analizar el liderazgo dentro la Asociación Cooperativa “Te Queremos Más Linda R.L” para el mejoramiento de la productividad laboral ubicada en el Municipio Barinas del Estado Barinas.

## **Objetivos Específicos**

Diagnosticar la situación real en cuanto al liderazgo que presenta la Asociación Cooperativa Barinas Te Queremos Más Linda, R.L., para mejorar la productividad laboral.

Precisar el estilo de liderazgo que mejorarían la productividad laboral en la Asociación Cooperativa Barinas Te Queremos Más Linda, R.L.

Priorizar el tipo de liderazgo que mejoraría la productividad laboral en la Asociación Cooperativa Barinas Te Queremos Más Linda, R.L.

## **Justificación de la investigación**

El cooperativismo ha sido presentado como un elemento estratégico del gobierno venezolano para incorporar sectores importantes de la población al desarrollo económico. Esta investigación tiene como objetivo explorar la actividad cooperativista en Venezuela, para lo cual se realizó un estudio, basado en fuentes secundarias. Se evidencian avances entre el modelo cooperativista prescriptivo, pero también diferencias al no haber propiciado cambios en el pensamiento de las personas incorporadas a este sector, en el cual deben imperar valores, normas y procedimientos disímiles a los del sector privado de la economía, especialmente en cuanto a la inexistencia de relaciones laborales de los asociados y los principios que las sustentan. Por lo tanto, es fundamental invertir en la gestión y desarrollo efectivo de este recurso para maximizar la productividad. Según Ñaupas, Mejía, Novoa & Villagómez. (2013) expresan “la justificación de la investigación se divide en: justificación teórica, metodológica y social”. Así mismo los autores mencionan que:

La justificación teórica es la que señala la importancia que tiene la investigación de un problema en el desarrollo de una teoría científica y que ello implica indicar que el

estudio va a permitir, realizar una innovación científica para lo cual es necesario hacer un balance o estado de la cuestión del problema que se investiga, va servir para refutar resultados de otras investigaciones o ampliar un modelo teórico. (p. 52)

La realización de la presente investigación se justifica en dos vertientes. En principio, la relevancia del problema de investigación, ya que responde a la necesidad de analizar la relación del liderazgo y de la productividad laboral dentro de la Asociación Cooperativa Barinas Te Queremos Más Linda, R.L., analizando la situación de los trabajadores en cuanto a la desmotivación, determinando el nivel de conocimiento que poseen los mismos con respecto a los principales factores que influyen en la productividad laboral. Con relación a la importancia de la situación o problema objeto de estudio, este se fundamenta en la complejidad de los elementos teóricos y prácticos manejados a nivel de las pequeñas y asociaciones cooperativas con respecto al desarrollo organizacional, la cual sirve de plataforma para la consecución de los objetivos propuestos en un momento determinado.

Finalmente, puede afirmarse que desde el punto de vista académico, esta investigación puede convertirse en un antecedente válido para otros trabajos de investigación que aborden el tema, así como para sectores del conglomerado empresarial local, regional o nacional que afronten circunstancias similares en cuanto al liderazgo, la realización de actividades relacionadas con los planes de expansión, la inclusión de nuevas líneas de producción o simplemente el sostenimiento de los niveles de calidad y productividad en busca de mantener el posicionamiento en el mercado.

Dentro de este orden de idea cabe destacar, que esta investigación se ubica en la línea de investigación de Recursos Humanos, Financieros y Gerencia, para la carrera de administración de la universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales

“Ezequiel Zamora”. En definitiva, la indagación se enmarcará en las líneas de investigación establecidas por la Universidad Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ), concretamente en el programa de ciencias sociales subprograma de administración

### **Alcance y Delimitación.**

Algunos autores como Arias (2012), definen que la delimitación “significa indicar con precisión en las interrogantes formuladas, el espacio, el tiempo o período que será considerado en la investigación, y la población involucrada” (p.42). El enfoque de análisis en función del liderazgo y la productividad laboral se delimitará a las realidades existentes, observadas para las respectivas consideraciones de este grupo de trabajadores. Por lo tanto, la investigación se delimitará en la ciudad de Barinas, específicamente en la Asociación Cooperativa Barinas Te Queremos Más Linda, R.L. El estudio particularmente se centra en desarrollar una evaluación de cómo influye el liderazgo con la productividad laboral de los trabajadores en la Asociación Cooperativa Barinas Te Queremos Más Linda, R.L., ubicada en la avenida industrial, Sector Centro, Municipio Barinas del Estado Barinas.

## **Capítulo II**

### **Marco Teórico**

Para Hernández (2008): el marco teórico “Es una de las fases más importantes de un trabajo de investigación, consiste en desarrollar la teoría que va a fundamentar el proyecto con base al planteamiento del problema que se ha realizado” (P.60). Por tal motivo el marco teórico es la información con la cual la investigación se apoya en antecedentes relacionados con el tema, así como las teorías y las bases legales para explicar los problemas que se ha planteado.

#### **Antecedentes de la Investigación**

Para Arias (2004) un antecedente “Se refieren a todos los trabajos de investigación que anteceden al nuestro, es decir, aquellos trabajos donde se hayan manejado las mismas variables o se hallan propuestos objetivos similares”. (P. 12) Son los trabajos que se han realizado con anterioridad y que están estrechamente relacionados con el tema de investigación, esta información sirve como aporte para el desarrollo de nuestra investigación

En el contexto nacional, está el estudio de Aular (2020), titulado “El Liderazgo y su Incidencia en la Gestión Gerencial del Cuerpo Policial del Estado Carabobo”, la cual tuvo como objetivo analizar el liderazgo y su incidencia en la gestión gerencial del cuerpo policial del estado Carabobo. La metodología de la investigación, se enmarco dentro del tipo descriptiva, fundamentada en un diseño de campo. Para tal efecto se procedió a realizar entrevista a diez (10) funcionarios con diferentes cargos y jerarquías que comprenden la población policial.

Dentro de las conclusiones, se destaca que el perfil de los líderes que la dirigen se inclina al liderazgo democrático y visionario, y a resolver inmediatamente los problemas que se presentan. Trabajan en equipo y siempre consideran al personal de funcionarios, por cuanto instan a toda la organización a interactuar en todas las actividades, permiten que los oficiales hagan uso de su propio juicio, pero enmarcado dentro de las normativas vigentes, se elaboran planes para realizar una mejor función, se incentiva al personal, se realizan las asignaciones de cargo de acuerdo a los manuales de la organización.

La citada investigación se considera como antecedente, ya que al abordar lo que afecta el liderazgo autocrático, la motivación y el desempeño donde hace referencia a las diferentes connotaciones teóricas, conceptuales y técnicas que se deben tomar en cuenta para el análisis de la problemática y los métodos para abordarla. De tal manera, que se convertirá en una guía teórica y metodológica para el desarrollo eficaz del presente estudio.

De acuerdo a Loaiza (2019), quien presento un artículo de investigación, titulado, El Liderazgo en las Organizaciones Venezolanas. Señala que el presente artículo tiene como objetivo analizar el liderazgo en organizaciones venezolanas; se presentan conceptos de líder y liderazgo y se revisan teorías tradicionales y enfoques contemporáneos. Finalmente se indaga sobre estilos de liderazgo presentes en organizaciones venezolanas insertas en los sectores: educativo, pequeña y mediana industria y empresarial. La investigación es teórico-documental, el diseño es bibliográfico y la técnica es documental. Se consultan autores para caracterizarlos aspectos más representativos sobre la variable en estudio, así como investigaciones de organizaciones venezolanas.

Entre los hallazgos se encuentra una tendencia a requerir líderes más fortalecidos y orientados a la competitividad, con visión transformadora y promotores de confianza, de participación, de conocimiento y de actitud favorable, traducida en optimismo. Líderes



innovadores y que otorguen empowerment a su gente, empáticos al definir sus estrategias y flexibles en la ejecución de las mismas. El líder venezolano como un privilegiado en creatividad y potencialidad de innovación, así como emprendedor.

El aporte principal del trabajo investigativo citado se centra en la importancia que tiene el liderazgo en las actividades dentro de las empresas venezolanas, ya sea pública o privada, lo que facilitara el cumplimiento eficiente de las actividades y potenciara el rendimiento laboral de los trabajadores, de ahí su relación con la presente investigación.

Así mismo, Cruz y Velázquez (2019), presentaron una Tesis de Grado que lleva por título, Liderazgo Transformacional como Herramienta de la Productividad de los Empleados, (Caso: Empresa Textilera, Municipio Ixtapaluca), de la Universidad Autónoma del Estado de México. El Trabajo Investigativo tiene por objetivo Diagnosticar los factores del Liderazgo Transformacional con el propósito de sugerir cambios positivos en la productividad de los empleados en la empresa.

La investigación es de tipo cualitativa, de nivel descriptivo debido a que se describe cómo es y cómo se manifiesta el fenómeno que está ocurriendo en cuanto a los factores que intervienen, con un diseño no experimental transversal o transaccional, debido a que los datos se recolectaran en un mismo instante de tiempo por lo que permitirá realizar un análisis de la situación actual de la empresa.

Los objetivos de la propuesta y el fin de esta investigación son: Infundir en los empleados cual fue su resultado del cuestionario aplicado de liderazgo transformacional para que estén conscientes de que elementos deben ser reforzados y cuáles deben ser aplicados. Ayudar a los empleados a reforzar y aplicar los elementos del liderazgo transformacional mediante las sugerencias que se harán a continuación. Dar a conocer a los

empleados que aplicando el liderazgo transformacional el beneficio será mutuo, empresa- empleado.

El antecedente referido tiene similitud con la investigación que se realizó, por cuanto avala la importancia que tienen para las empresas modernas el implementar el liderazgo como factor transformacional, principalmente en sus procesos de planificación, coordinación y manejo del personal, el cual necesita investigación y estímulo para que sigan trabajando interesadamente en la consecución de las metas propuestas.

Estos trabajos mencionados anteriormente representan un gran aporte para esta investigación, debido a que analizan y evalúan cada uno de los aspectos pertenecientes al liderazgo, además que dicho análisis está relacionado con el desempeño laboral en pro de los intereses de la organización como factor primordial para el logro eficiente de sus funciones.

### **Reseña histórica**

La Asociación Cooperativa Barinas Te Queremos Más Linda, R.L, es una asociación de personas que se encuentra ubicada en la avenida Industrial, del estado Barinas dedicada a prestar el servicio de limpieza en general tanto a particulares como a calles, parques, locales, oficinas, entre otras, fue creada el 08-03-2013, como presidenta esta Damaris Balcázar, con un capital suscrito y pagado, esta inicio sus actividades luego de la unión de trabajadores a destajo y familiares que trabajaban en el SIOT de la Gobernación de Barinas, en vista de que ya eran reconocidos como una cuadrilla destacada en las labores de mantenimiento, fueron creando prestigio llegando ha consolidarse entre los organismos y particulares de la zona por su calidad, excelente atención al público y servicio.

### **Visión**

Ser una asociación líder en el mercado del servicio de mantenimiento en general, superar todas las exigencias de sus clientes y resaltar entre sus competencias más cercanas brindando atención y servicio de alta calidad.

### **Misión**

Permitir que la población barinesa pueda disfrutar de mantenimiento en general de calidad, crecer como cooperativa, y trabajar para crecer como negocio con la misma honestidad e integridad en el servicio, pensando en sustentabilidad.

### **Bases Teóricas**

#### **Liderazgo**

Para Mora (2008), al conceptualizar el liderazgo del gerente, lo define como “la actuación gerencial de una persona investido de autoridad, líder de un equipo de trabajo de quien depende el éxito de su gestión” (p. 67). En las organizaciones, el liderazgo es la forma de incentivar a un grupo de trabajo a realizar sus tareas asignadas de forma entusiasta y espontánea, es decir, es la influencia que se ejerce sobre los empleados y que permite incentivar para que trabajen en forma apasionada por un objetivo común. Las nuevas perspectivas de liderazgo según Koontz y Weihrich (2008) “se centran en el liderazgo transformacional. El enfoque transformacional cuenta con cuatro dimensiones, el carisma, inspiración, estimulación intelectual y consideración individualizada” (p.532).

#### **Estilos Principales de Liderazgo**

Los autores Bass y Riggio, (2006), señalan los estilos principales de liderazgo:

**Liderazgo autocrático:** El liderazgo autocrático es una forma extrema de liderazgo transaccional, en las que los líderes tienen un poder absoluto sobre los trabajadores. Las

personas que forman parte del staff tienen la oportunidad de ofrecer sus sugerencias, incluyendo si estas son para el bien del equipo o de la empresa. Muchas personas se sienten mal al ser tratadas de esta forma. El liderazgo autocrático presenta diferentes niveles de ausentismo y rotación de los trabajadores. Para muchos trabajos sin calificación, el estilo autocrático puede ser efectivo, porque las ventajas del control superan las desventajas.

***Liderazgo burocrático:*** Todos los líderes burocráticos hacen todo según viene predefinido en un libro. Siguen todas las reglas de forma rigurosa y se aseguran de que todo lo que hagan sus seguidores sea preciso. Es un estilo de liderazgo muy apropiado para trabajar cuando existen muchos riesgos en cuanto a seguridad o cuando se entra en juego altas cantidades de dinero.

***Liderazgo carismático:*** El liderazgo carismático es muy parecido al liderazgo transformacional, ya que todos los líderes de la organización inspiran entusiasmo en los equipos y son demasiado energéticos al conducir a todos los empleados. De todas formas los líderes carismáticos tienen a creer mucho más en sí mismo que en los equipos de trabajo que los rodean, esto supone que se generen problemas, y un proyecto en una organización puede llegar a colapsar el día que el líder abandone el barco. Es por esto, que las personas que integran el equipo tienen en mente que sin el líder carismático no se alcanza el éxito.

***Liderazgo participativo o democrático:*** El líder democrático es el que toma la última decisión, los líderes participativos invitan a otras personas que integran el equipo a que contribuyan durante el proceso de toma de decisión. Esto no sólo incrementa la satisfacción por el trabajo, sino que favorece el desarrollo de nuevas habilidades. Los miembros del equipo se sienten en control de su propio destino así que se encuentran motivados a trabajar duro, más que por una recompensa económica. Como la participación democrática necesita de mucho tiempo, abordarlo puede durar bastante tiempo, pero a menudo se logra un

excelente resultado. El estilo de liderazgo puede adoptarse cuando resulta esencial realizar un trabajo en equipo y cuando la calidad es mucho más importante que la velocidad o la productividad.

***Liderazgo 'Laissez-faire'***: La expresión “Laissez-faire” es francesa y significa “déjalo ser”, se utiliza para describir a los líderes que dejan a los miembros que forman el equipo trabajar por su propia cuenta. Puede resultar bastante efectivo si los líderes monitorean lo que se está consiguiendo y lo comunican al equipo de forma regular. De forma regular el liderazgo laissez-faire es efectivo cuando los trabajadores cuentan con una larga experiencia y tienen iniciativa propia. El tipo de liderazgo puede darse solo, cuando los altos mandos no ejercen el suficiente control.

***Liderazgo orientado a las personas***: Es un opuesto al liderazgo orientado a la tarea, sino el liderazgo orientado a las personas, todos los mandatarios se encuentran completamente orientados en organizar, hacer de soporte y desarrollar los equipos. Es un estilo participativo, y tiende a empoderar al equipo, a fomentar la colaboración creativa, aunque a la hora de llevarlo a la práctica la gran mayoría de líderes se usan tanto el liderazgo orientado a la tarea y el liderazgo orientado a las personas.

***Liderazgo natural***: El término describe al líder que no se encuentra reconocido de manera formal. Cuando alguien en cualquier otro nivel de una empresa lidera de forma simple la satisfacción de las necesidades de un equipo, se describe como un líder natural. Otras personas lo llaman líder servil. Este tipo de liderazgo es un liderazgo democrático, ya que el equipo participa del proceso de toma de decisiones. Las personas que apoyan el modelo de liderazgo natural dicen que es una buena forma de trabajo en el mundo en el que los valores son cada día más importantes. Otras personas opinan que en situaciones de

elevada competencia, los líderes naturales pueden perder peso ya que otros líderes usan diferentes estilos de liderazgo.

***Liderazgo orientado a la tarea:*** Los líderes que se encuentran orientados en la tarea, focalizan su trabajo en lo que se haya cumplido y pueden considerarse algo autocráticos. Los líderes son muy buenos para definir el trabajo y los roles necesario, ordenar, planificar, organizar y controlar. Pero no tienden a pensar mucho en el bienestar de su equipo, por lo que se presentan problemas para motivar y retener a los colaboradores.

***Liderazgo transaccional:*** Este estilo de liderazgo nace de la idea de que los miembros de equipo llegan al acuerdo de obedecer en todo a su líder. La forma de pago es a cambio de esfuerzo y la aceptación hacia diferentes tareas que les da su líder. El líder tiene derecho a castigar a quien considere que el trabajo se encuentra como él líder lo desea. El liderazgo transaccional es un tipo de management, no un verdadero estilo de liderazgo, ya que es un principio hacia la ejecución de las tareas que se deben realizar a corto plazo.

***Liderazgo transformacional:*** El liderazgo transformacional es considerado el verdadero liderazgo por la gran parte de los teóricos del liderazgo. Se basa en la inspiración de los equipos de trabajo de forma permanente, y le transmiten su entusiasmo al equipo. A la vez que estos líderes necesitan sentirse apoyados solo por ciertos empleados. Es una ida y vuelta, por lo que muchas empresas tienen que funcionar tanto con el liderazgo transformacional como el liderazgo transaccional.

## **Productividad**

Para Robbins & Judge, (2009). “La productividad de la organización es el primer objetivo de los directivos y su responsabilidad” (p. 28). Así mismo Singh, (2008) expresa que son “los recursos son administrados por las personas, quienes ponen todos sus

esfuerzos para producir bienes y servicios en forma eficiente, mejorando dicha producción cada vez más, por lo que toda intervención para mejorar la productividad en la organización tiene su génesis en las personas” (p. 81).

Entonces según lo expresado por los autores es la medida de eficiencia de un trabajador, donde se relaciona el trabajo desempeñado y los bienes y servicios producidos, así como los recursos utilizados. Al incrementar la productividad es algo que beneficia económicamente a la empresa, claro esto depende de los trabajadores recayendo la responsabilidad de lograrlo en los directivos.

En tal sentido, para conseguir una buena productividad se deben considerar el resultado de las acciones del líder, así como el logro del desempeño de su equipo guiándolo y acompañándolo en los esfuerzos para el cumplimiento de las metas individuales y colectivas, tomando como referencia algunos aspectos:

**a. Satisfacción.** De acuerdo a Chiavenato (2006), comprende el grado donde el trabajador manifiesta su agrado con el trabajo y con la organización, además destaca que el líder a través de su actuación puede lograr que el personal se sienta agrado con las condiciones laborales, siendo por tanto, un elemento de la dirección relevante para el logro de los objetivos. Del mismo modo, Baldoni (2007), señala que los líderes deben esforzarse por obtener los mejores resultados, en dicho proceso deben procurar generar satisfacción en sus seguidores, es decir, una actitud valorativa favorable la cual influye de una manera significativa en los comportamientos y como consecuencia lógica en los resultados, porque implica el grado en el cual el trabajador siente que existe correspondencia entre su esfuerzo, los resultados y las demandas laborales.

**b. Esfuerzo Extra.** Bass y Avolio (2006), explican qué son por las acciones del líder, que provocan mayor participación de los seguidores en cuanto a empuje en su trabajo

cotidiano, incluyendo mayor aportación laboral. Estos líderes estimulan constantemente a sus seguidores a participar activamente, y logra concretar esta colaboración. Por otra parte, Chiavenato (2006), afirma que el esfuerzo del trabajador es un factor esencial para generar productividad y desarrollo en las organizaciones. De allí, es fundamental que la dirección o líderes se orienten a proveer de las iniciativas necesarias, tanto a nivel de incentivo como motivacionales, para lograr de ellos el más alto esfuerzo en pro de las metas.

c. *Efectividad*. Para Bass y Avolio (2006), se constituye por las acciones del líder, que provocan que se logren los objetivos y metas en los seguidores. Además, en forma conjunta, los equipos de trabajo participan de manera armónica para el logro de lo programado, utilizando de manera adecuada los recursos disponibles. Igualmente, Chiavenato (2006), señala que la efectividad implica realizarlas labores con eficiencia y eficacia. La eficiencia es considerada como la utilización correcta de los recursos disponibles, mientras que la eficacia es una medida del logro de resultados, es decir, el líder debe llevar a cabo las actividades de trabajo que permitan a la organización alcanzar sus objetivos y estimular los seguidores para que éstos se logren con el menor uso de los recursos disponibles, y sean calificados como efectivos en sus labores.

### **Bases Legales**

En relación a las bases legales los autores Palella y Martins (2010), señalan que “Aquí se hace referencia a toda aquella normativa legal vigente sobre la cual se apoya la investigación” (p. 96). Del mismo modo, otorga credibilidad a los resultados obtenidos. Por lo cual el marco legal de este trabajo está orientado principalmente hacia las leyes que tienen como esencia motivar al trabajador desde la empresa para que su desempeño sea el



adecuado para trabajar en equipo y ejecutar el control de inventario; es por ello, que se refiere a:

**Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)**

**Artículo 29:** El régimen socioeconómico de la República Bolivariana de Venezuela se fundamenta en los principios de justicia social, democracia, eficiencia, libre competencia, protección del ambiente, productividad y solidaridad, a los fines de asegurar el desarrollo humano integral y una existencia digna y provechosa para la colectividad. El Estado, conjuntamente con la iniciativa privada, promoverá el desarrollo armónico de la economía nacional con el fin de generar fuentes de trabajo, alto valor agregado nacional, elevar el nivel de vida de la población y fortalecer la soberanía económica del país, garantizando la seguridad jurídica, solidez, dinamismo, sustentabilidad, permanencia y equidad del crecimiento de la economía, para lograr una justa distribución de la riqueza mediante una planificación estratégica democrática, participativa y de consulta abierta.

**Artículo 89:** El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras.

Estos artículos, tienen por objeto proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, creadores de la riqueza socialmente producida y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho y de justicia.

## **Ley Orgánica del trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (2012)**

*Artículo 2:* El Estado protegerá y enaltecerá el trabajo, amparará la dignidad de la persona humana del trabajador y dictará normas para el mejor cumplimiento de su función como factor de desarrollo, bajo la inspiración de la justicia social y de la equidad.

*Artículo 41:* Se entiende por empleado el trabajador en cuya labor predomine el esfuerzo intelectual o no manual. El esfuerzo intelectual, para que un trabajador sea calificado de empleado, puede ser anterior al momento en que presta sus servicios y en este caso consistirá en estudios que haya tenido que realizar para poder prestar eficientemente su labor, sin que pueda considerarse como tal el entrenamiento especial o aprendizaje requerido para el trabajo manual calificado.

*Artículo 42:* Se entiende por empleado de dirección el que interviene en la toma de decisiones u orientaciones de la empresa, así como el que tiene el carácter de representante del patrono frente a otros trabajadores o terceros y puede sustituirlo, en todo o en parte, en sus funciones.

Estos artículos muestran el derecho que tiene cada trabajador de formarse y especializarse de acuerdo a la función que desempeña dentro de una empresa, además que señala el deber de todo patrono de brindarle a cada trabajador la oportunidad de mejorar su desempeño como parte de su progreso y estimulación dentro de la organización.

### **Bases de Términos**

**Calidad:** es la satisfacción que recibe el cliente al consumir un producto, ya sea tangible o intangible (servicio).

**Capacitación:** es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal.

**Competitividad:** es la capacidad de una empresa u organización, de cualquier tipo, para desarrollar y mantener sistemáticamente unas ventajas comparativas que le permitan disfrutar y sostener una posición destacada en el entorno socioeconómico en que actúa.

**Desempeño:** El desempeño se concibe como la realización de un conjunto de actividades en cumplimiento de una profesión y oficio.

**Eficacia:** Capacidad para producir el efecto deseado o de ir bien para determinada cosa.

**Eficiencia:** Capacidad para realizar o cumplir adecuadamente una función

**Incentivo:** Es la fórmula que asocia el sueldo percibido con la producción o rendimiento alcanzado, de forma que se estimula una mayor productividad y eficiencia.

**Liderazgo:** Es el proceso que consiste en influir en un grupo para orientarlo hacia el logro de objetivos.

**Motivación:** La motivación es la forma en que la conducta se inicia, energiza, se sostiene, se dirige, se detiene, y con el tipo de reacción subjetiva que está presente en la organización mientras sucede todo esto.

**Negociación:** La negociación es el proceso por el cual dos o más partes interesadas intercambian bienes y servicios, resuelven conflictos, acuerdan pautas de intercambio y buscan obtener los resultados que les interesan.

**Proactividad:** tiene que ver con la capacidad de la empresa para anticiparse a los cambios que ocurren en el entorno y de su capacidad para obtener ventajas competitivas de esos cambios.

**Productividad:** La productividad es una medida de eficiencia que se relaciona con la producción, es decir, la interrelación entre los ingresos, el proceso de conversión y los egresos.

### **Sistema de Variables**

Partiendo del planteamiento claro del problema Márquez (2000), expresa “el sistema de variables permite la definición precisa del are y la identificación del conjunto de variable a estudiar. Entendiendo como variable la capacidad que tienen los objetos y las cosas de modificar su estado actual, es decir de variar y asumir valores diferentes “(p.194), es decir implica la definición de las variables para luego proceder a la operacionalización de variables.

### **Operacionalización de las Variables**

Para Arias (2006), la Operacionalización de variables “es un proceso mediante el cual se transforma la variable de concepto abstractos a términos concretos, observables y medibles, es decir dimensiones e indicadores” (p.62). Es así, como de ella se desprenden los indicadores seleccionados como columna vertebral del instrumento de recolección de datos para respaldar el tema de la investigación.

## Cuadro 1

### Operacionalización de variables

Variable	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Nominal				
Liderazgo	Mora (2008), al conceptualizar el liderazgo del gerente, lo define como “la actuación gerencial de una persona investido de autoridad, líder de un equipo de trabajo de quien depende el éxito de su gestión” (p. 67).	Estilos	Visión Estrategia Comunicación Inspiración Motivación	1 2 3 4 5
Productividad Laboral	Robbins & Judge, (2009). “La productividad de la organización es el primer objetivo de los directivos y su responsabilidad” (p. 28).	Aspectos	Satisfacción Esfuerzo Efectividad Responsabilidad Desarrollo de relaciones	5-7 8-9 10-11 12 13-15

## **Capítulo III**

### **Marco metodológico**

El presente capítulo tiene como propósito describir el proceso metodológico que se llevará a cabo en el estudio; para ello se procedió a señalar el tipo y diseño de investigación, así como determinar la población, muestra, grado de validez y confiabilidad del instrumento de recolección de información. Tal como lo establece Rangel (2016), referente al marco metodológico expresa que “es la guía que le indica al investigador cada una de las operaciones que debe realizar para probar su modelo, para confrontarlo con la realidad, para verificar en qué medida sus ideas son correctas” (p 39).

#### **Enfoque o paradigma de la investigación**

Entonces comenzando con el concepto de paradigmas según Kuhn, (citado por Quesada 2007) quien expresa que se refiere a “una red de compromisos conceptuales, teóricos, instrumentales y metodológicos que sirven de marco de referencia para investigar una determinada problemática” (p.34). Por lo una vez establecidos los objetivos de la presente investigación, se puede afirmar que la naturaleza de la misma, corresponde al paradigma positivista, también denominado cuantitativo.

#### **Tipo de Investigación**

Según Hernández y Col (2006), señalan que “son aquellos tipos de investigación que tiene fines prácticos en el sentido de solucionar problemas detectados en un área del conocimiento. Está ligada a la aparición de necesidades o problemas concretos y al deseo del investigador de ofrecer solución a estos” (p.103). De acuerdo al nivel de investigación y al grado de profundidad de estudio, esta se basa en una investigación de tipo analítica.

Así mismo Bunge (1981) lo conceptualiza como “es aquella que trata de entender las situaciones en términos de las relaciones de sus componentes. Intenta descubrir los elementos que componen cada totalidad y las interconexiones que da cuenta de su integración” (p. 13). Asimismo, mediante la investigación analítica se dará a conocer las fallas que hay en la Asociación Cooperativa Barinas Te Queremos Más Linda, R.L.

### **Diseño de la Investigación**

El diseño de investigación está apoyado en un trabajo de campo, según los objetivos, por lo que se acomete la realidad de forma más o menos directa para analizarla y describirla favorablemente en función del estudio. De acuerdo a los fundamentos de Bavaresco (2006), señala que el diseño de campo “consiste en realizar en el propio sitio donde se encuentra el objeto de estudio. Ello permite el conocimiento más a fondo del problema por parte del investigador y puede manejar los datos con más seguridad” (p. 33). De la misma manera, este trabajo se basa en una revisión de tipo documental, al cual Ruiz (2007), comentan que está definida como “el análisis crítico de toda la información obtenida de los diferentes documentos (no directamente de la realidad) revista, libros, documentos, encuestas, informes de investigación, películas, fotos, dibujos, y cintas de grabación (p.47).

### **Población y Muestra**

#### **Población**

Según, Hernández, Fernández y Baptista (2002), se define como:

El conjunto de elementos, fenómenos o personas, que poseen características comunes, razón por la cual se pueden generalizar al hablar de ellas, cuando se delimita la población objeto se debe dejar claro el contenido, lugar y tiempo, en el cual se están realizando el

análisis de la población. (p 214). La población estará conformada por nueve (9) trabajadores que labora en el Asociación Cooperativa Barinas Te Queremos Más Linda, R.L.

### **Muestra**

Para determinar la muestra en este trabajo se consideró el tipo de investigación y ciertos parámetros que permiten seleccionar los sujetos que serán sometidos a objeto de estudio; con esta finalidad, Balestrini (2006) define a la muestra como: “cada una muestra es una parte representativa de una población, cuyas características deben producirse en ella, lo más exactamente posible (p.141)”. La muestra es representada por nueve personas que laboran en Asociación Cooperativa Barinas Te Queremos Más Linda, R.L. En este trabajo se tomará como muestra el 100% de la población, es decir, la muestra es de tipo censal, es por ello que el investigador toma toda la población.

### **Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

Para la recolección de datos se utilizará como técnica la encuesta conceptualizada por Hernández y otros (2006), como “un conjunto de ítems presentados en forma de afirmación o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a los que se les administra” (p. 67). Respecto al instrumento que se aplicará para recolectar la información será el cuestionario, el cual es definido por los mismos autores como “el instrumento que más contiene los detalles del problema que se investiga, sus variables, dimensiones, indicadores, ítems”, siendo el medio que le brinda la oportunidad al investigador de conocer lo que se piensa y dice del objeto en estudio...” (p. 68). Es una herramienta muy completa que puede someterse a correcciones antes de aplicarse en una muestra piloto. Cabe señalar, que el



instrumento estará constituido en ítems con alternativas dicotómicas Si o No, relacionados con las variables objeto de estudio.

### **Validación y Confiabilidad del Instrumento**

#### **Validez.**

Al respecto Balestrini (2006) señala que: La Validez, en términos generales, se refiere “al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”. (p. 139). Para lograr la validez de un instrumento, este aspecto se utilizará el juicio de expertos quienes revisaran los instrumentos y validaran el mismo para darle confiabilidad a la información que se recolecto. En la presente investigación el instrumento fue validado por tres expertos, dos en el área administrativa y un metodólogo.

#### **Confiabilidad.**

Hernández y otros (2006), se determina mediante diversas técnicas; expresa con respecto al termino antes señalado lo siguiente: “La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repartida al mismo sujeto u objeto, produce igual resultados” (p. 242). La confiabilidad varía de acuerdo con el número de ítems que incluya el instrumento de medición, ya que el cuestionario es con preguntas cerradas y opciones de respuesta dicotómicas (SI-NO), Para verificar matemáticamente la funcionalidad del instrumento, se aplica el coeficiente Kuder-Richardson, el cual puede ser calculado por la siguiente fórmula:

$$K_r 20 = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \left[ \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2} \right] \right]$$

Dónde:

$K$  = Numero de ítems que contiene el instrumento.

$s^2_t$  = Varianza total de la prueba

$\sum p^*Q$  = Sumatoria de la varianza individual de los ítems.

### **Técnicas de Procesamiento y Análisis de la Información**

Para Sabino (2002), las técnicas de análisis: comprende dos (02) etapas: la representación de los datos. Se refiere básicamente a representación estadística de datos; debe ser estudiado con más detenimiento en curso de estadísticas y en el método para ordenarlos y representarlos lógicamente. (p.52). Se efectuará un análisis estadístico de tipo descriptivo, apoyado en cuadros y gráficos para cada pregunta los cuales permitió establecer la factibilidad de la investigación.

Posteriormente, aplicado el instrumento se procede a la elaboración de una matriz de datos, en la cual se tabularán los datos de manera manual, plasmándose las respuestas emitidas por los sujetos de estudio en cada uno de los ítems, y así proceder a organizar la información en cuadros y gráficos que permitirán mostrar los resultados obtenidos y visualizar mejor su interpretación.

## **Capítulo IV**

### **Análisis de la Información**

El análisis de los resultados de una investigación, Según Hurtado (2000), expresa que

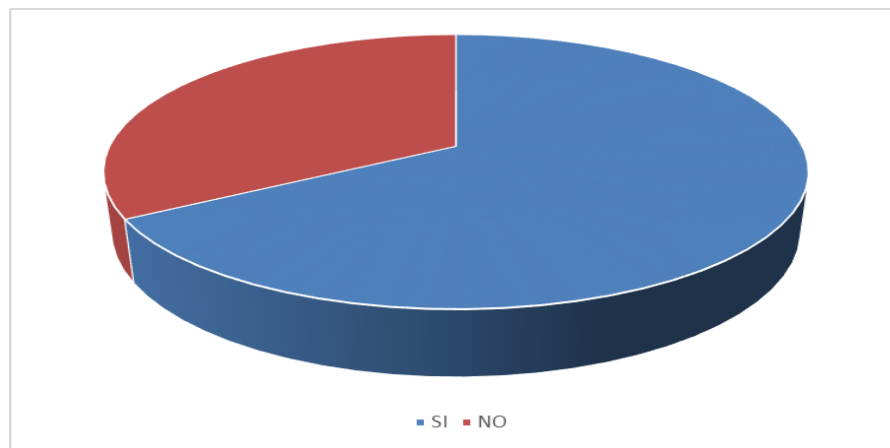
Una vez aplicados los instrumentos y finalizada la tarea de recolección de datos, el investigador deberá organizarlos y aplicar un tipo de análisis que le permita llegar a una conclusión, en función de los objetivos que se planteó al principio, a fin de resolver el problema de investigación o dar respuesta a su interrogante inicial (p.181).

Por lo anteriormente expuesto esta investigación, luego de definir en el marco metodológico el instrumento y técnica para la recolección de datos, se procedió aplicar el instrumento validado por tres expertos, con opciones de respuesta de SI y NO, dicha información se transformó en gráficos para realizar una interpretación pertinente de cada uno de los ítems recogidos en el cuestionario. En tal sentido, la graficación de los resultados, denominada también por Márquez (2006), como categorización consiste en: “Analizar o desagregar los datos obtenidos para transformarlos en categorías que permitan el análisis correspondiente”. (p. 159). Teniendo como resultado los siguientes datos:

## Cuadro 2.

### ¿Tiene conocimiento de la visión de la asociación?

CATEGORIA	F	%
SI	6	67
NO	3	33
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100</b>



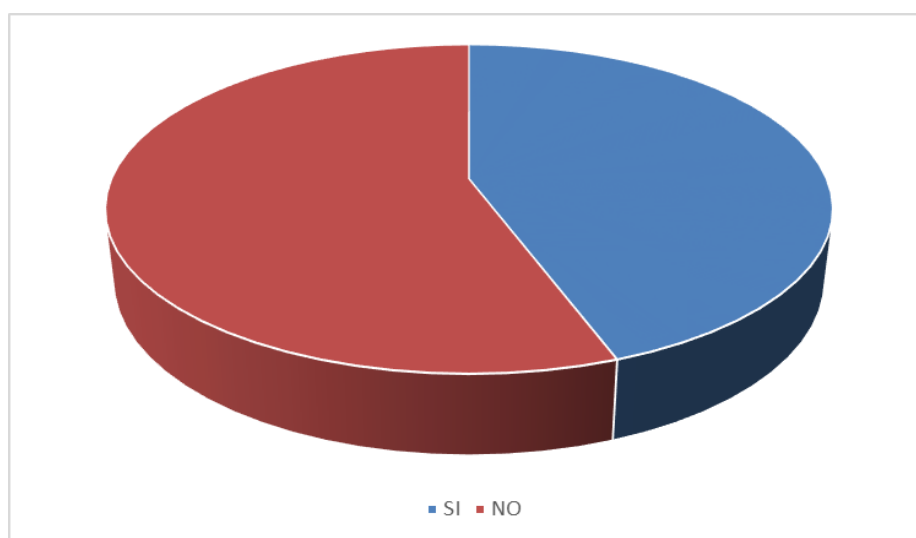
### Grafica 1. Conocimiento de la visión

En el cuadro 2 se pudo observar que el 67% de los encuestados respondieron tener conocimiento de la visión que aspira la asociación mientras que el 33% respondió negativamente, lo que en efecto, se debe tener en cuenta una visión de cambio hacia el futuro, administrando adecuadamente la información interna de cada una de ellas, pero siempre orientadas a ofrecer el mejor servicio al cliente.

### Cuadro 3.

**¿La asociación tiene estrategias que inspiran, motivan y guían al equipo hacia el logro de las metas?**

CATEGORIA	F	%
SI	2	22
NO	7	78
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100</b>



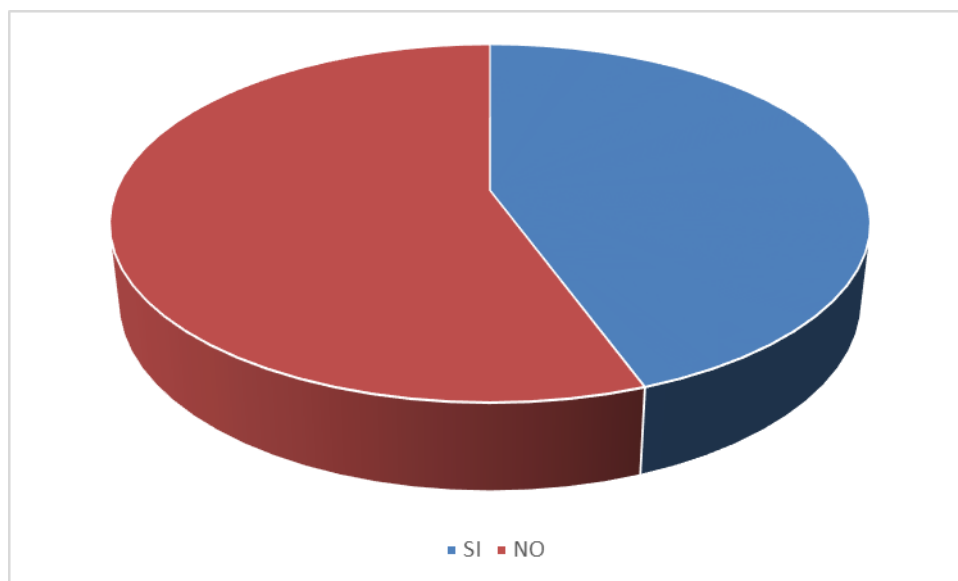
**Grafica 2. Estrategias que inspiran, motivan y guían al equipo hacia el logro de las metas**

Según el grafico 2 el 78% de los encuestados expresan que no hay estrategias que inspiran, motivan y guían al equipo hacia el logro de las metas, mientras que el 22% manifestaron afirmativamente. Se puede decir que cuando un equipo carece de estas estrategias, surgen una serie de problemas y consecuencias negativas en cuanto a productividad debido que al emplearlas, se crear un entorno de trabajo que inspire y motive a tu equipo hacia el logro de las metas, manteniendo un ambiente colaborativo y positivo.

#### Cuadro 4.

¿Cree usted que en la asociación exista la comunicación efectiva en la fomentación del equipo de trabajo?

CATEGORIA	F	%
SI	4	44
NO	5	56
TOTAL	9	100



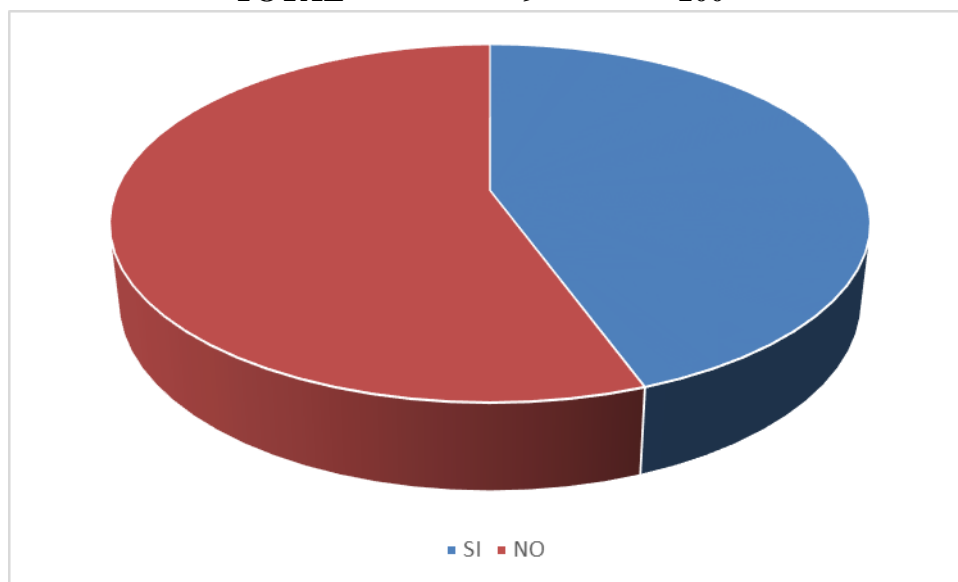
*Grafica 3. Comunicación efectiva en la fomentación del equipo de trabajo*

Como se observa en el cuadro 4 el 56% de los encuestados expresaron que no existe una comunicación efectiva en la fomentación del equipo de trabajo, mientras el 44% respondió afirmativamente. Entonces es una respuesta perjudicial para la asociación ya que una comunicación clara y transparente sobre las metas y objetivos del equipo ayuda a alinear a todos hacia un propósito común. Cuando todos entienden qué se espera de ellos, pueden trabajar en armonía para lograr esos objetivos.

### Cuadro 5.

**¿Cree usted que en la asociación exista la inspiración de lograr un objetivo común que transmite confianza y motivación?**

CATEGORIA	F	%
SI	4	44
NO	5	56
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100</b>



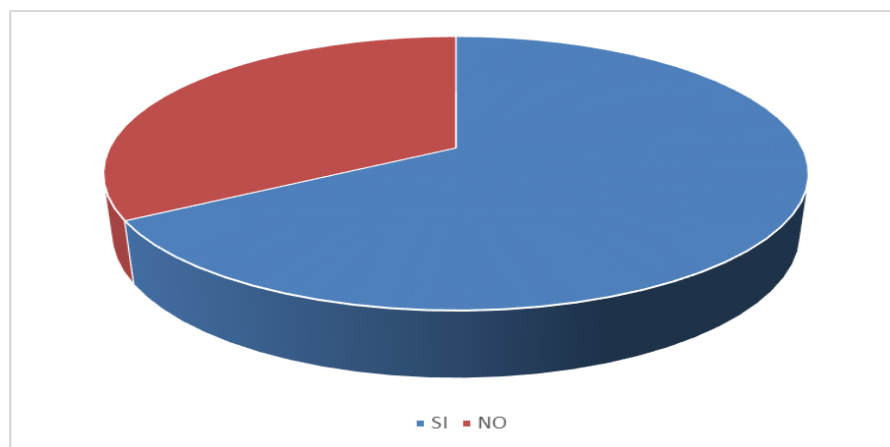
**Grafica 4. Existencia de inspiración para lograr un objetivo común que transmite confianza y motivación**

De las personas encuestadas, el 56% señala que no existe inspiración para lograr un objetivo común que transmite confianza, mientras que el 44% indica lo contrario. Por lo tanto, esto genera varios problemas dentro de un equipo como es la falta de una dirección clara generando desconfianza hacia el liderazgo. Los miembros del equipo podrían cuestionar las decisiones o sentir incertidumbre sobre el futuro, lo que afecta la moral y la confianza en el equipo.

### **Cuadro 6.**

**¿Cree usted que la satisfacción en la productividad laboral es un aspecto fundamental para el logro de los objetivos?**

<b>CATEGORIA</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	6	67
<b>NO</b>	3	33
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100</b>



**Grafica 5. Satisfacción en la productividad laboral**

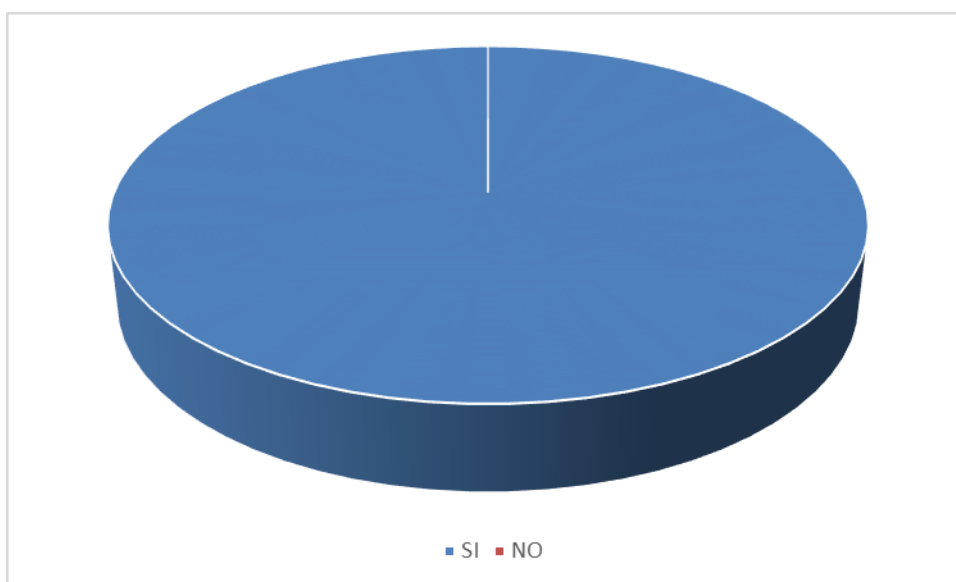
En el cuadro 6 grafico 5 se manifiesta que el 67% de los encuestados afirmaron que hay satisfacción en la productividad laboral, lo que es crucial para el logro de objetivos en cualquier entorno laboral, los empleados satisfechos suelen experimentar niveles más bajos de estrés laboral. Esto puede conducir a una mayor concentración en las tareas, toma de decisiones más claras y una mejor calidad en el trabajo realizado.



### Cuadro 7.

¿Se siente usted satisfecho y comprometido con sus roles y responsabilidades?

CATEGORIA	F	%
SI	9	100
NO	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100</b>



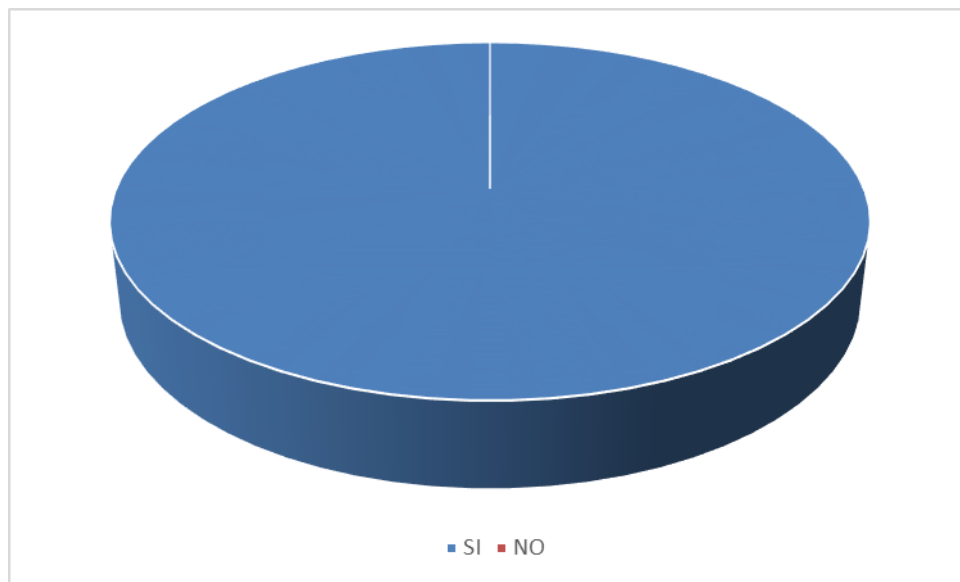
**Grafica 6. Satisfecho y comprometido con sus roles y responsabilidades**

El 100% de los encuestados afirmaron que tienen satisfacción y compromiso con sus roles y responsabilidades. Por lo tanto, se agrega algo importante para la asociación debido a que estas condiciones son fundamentales para el rendimiento laboral y el éxito en el logro de metas. Cuando los empleados se sienten satisfechos con sus roles, generalmente tienen una comprensión clara de cómo su trabajo contribuye a los objetivos más amplios de la organización. Esto les brinda un sentido de propósito y relevancia en lo que hacen, lo que aumenta su compromiso.

**Cuadro 8.**

**¿Cree usted que en la asociación exista satisfacción laboral?**

<b>CATEGORIA</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	<b>9</b>	<b>100</b>
<b>NO</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100</b>



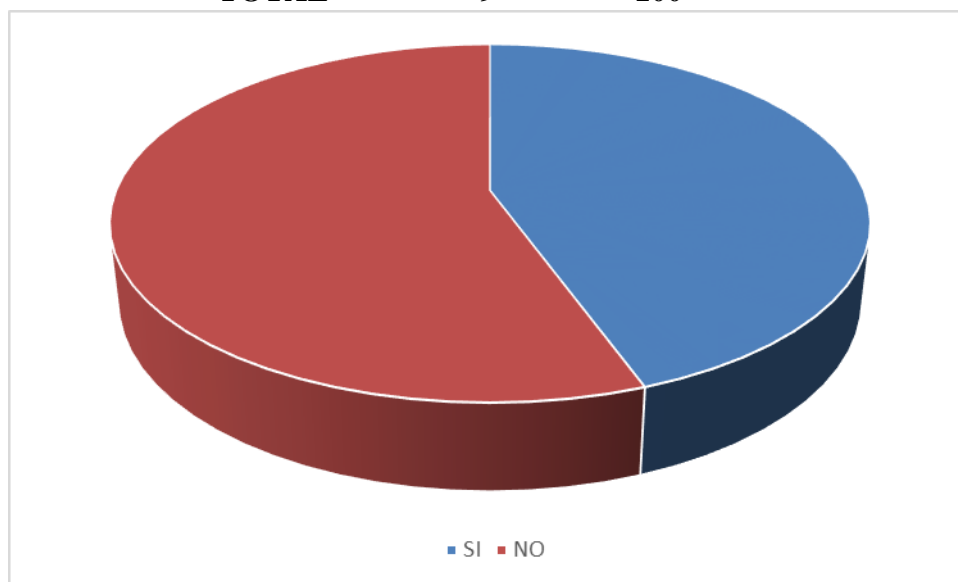
**Grafica 7. En la asociación exista satisfacción laboral**

El 100% de los encuestados afirmaron que la asociación existe satisfacción laboral. Entonces se puede decir que la satisfacción fomenta un entorno en el que los empleados se sientan motivados para desarrollar sus habilidades y asumir mayores responsabilidades. Esto puede llevar a un crecimiento personal y profesional, lo que beneficia tanto al individuo como a la organización.

**Cuadro 9.**

**¿Cree usted que su esfuerzo laboral es recompensado en la asociación de acuerdo al cumplimiento de sus tareas?**

CATEGORIA	F	%
SI	2	22
NO	7	78
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100</b>



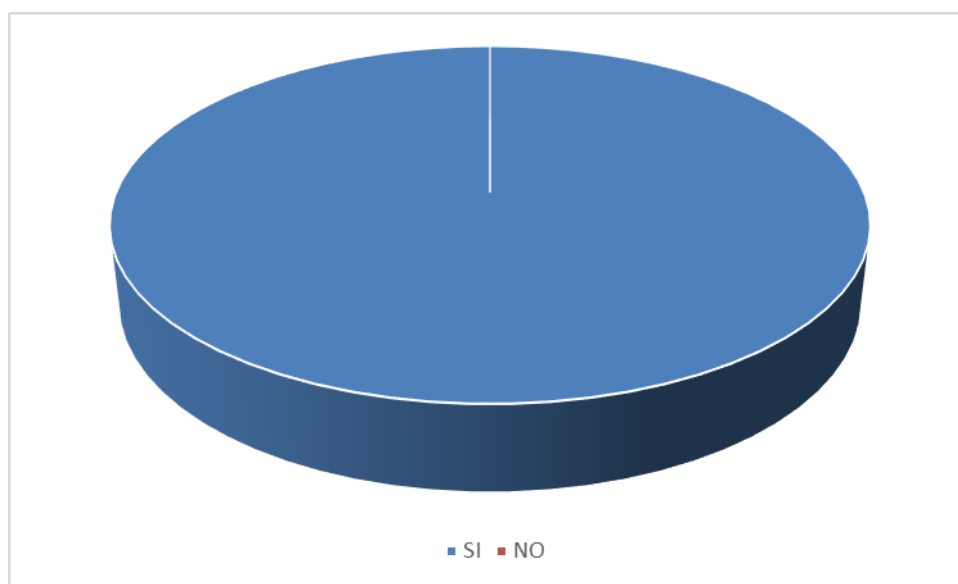
**Grafica 8. Esfuerzo laboral es recompensado en la asociación de acuerdo al cumplimiento de sus tareas.**

En el cuadro 4 grafico 3 se observa que el 78% de los encuestados respondieron negativamente en cuanto al esfuerzo laboral es recompensado en la asociación de acuerdo al cumplimiento de las tareas. Por lo que se puede es perjudicial en cuanto a la productividad ya que la conexión entre el esfuerzo laboral y la recompensa asociada al cumplimiento de las tareas es un factor crucial para el compromiso, la motivación y la eficiencia en el lugar de trabajo.

### Cuadro 10.

**De existir un desafío o conflicto en el cumplimiento de las tareas ¿Estaría dispuesto a realizar un esfuerzo adicional para superar el conflicto?**

CATEGORIA	F	%
SI	9	100
NO	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100</b>



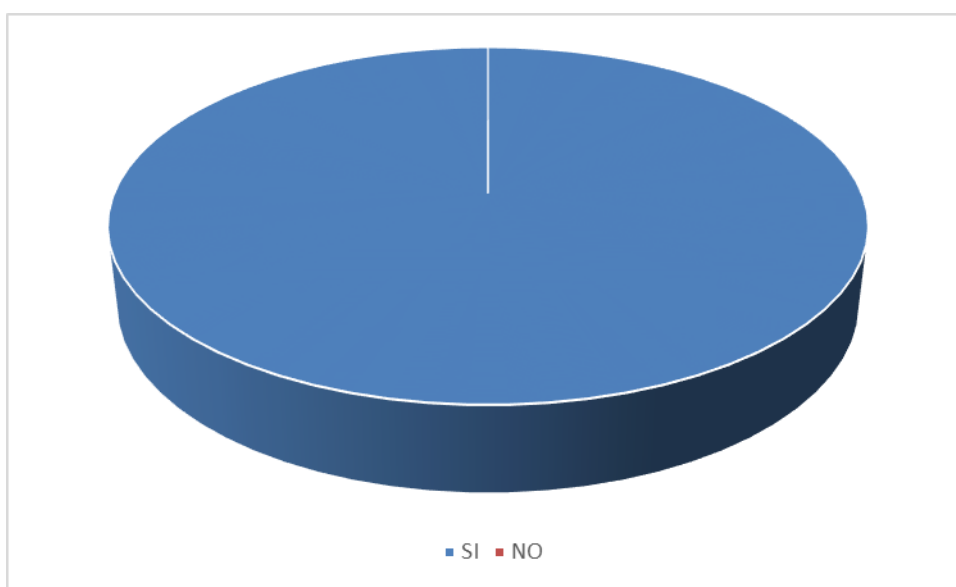
**Grafica 9. Dispuesto a realizar un esfuerzo adicional para superar el conflicto**

El 100% de los encuestados afirmaron que están dispuestos a realizar un esfuerzo adicional para superar un conflicto. Por lo tanto, se agrega algo importante debido a que el personal está dispuesto a participar en situaciones complicadas, la ayuda de un mediador imparcial puede ser beneficiosa. Un tercero puede facilitar la comunicación y ayudar a llegar a un acuerdo. Superar conflictos no siempre es fácil, pero con esfuerzo adicional y un compromiso genuino, es posible encontrar soluciones que beneficien a todas las partes involucradas.

**Cuadro 11.**

**¿Ordena usted por prioridad las tareas encomendadas para lograr la efectividad laboral?**

<b>CATEGORIA</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	<b>9</b>	<b>100</b>
<b>NO</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100</b>



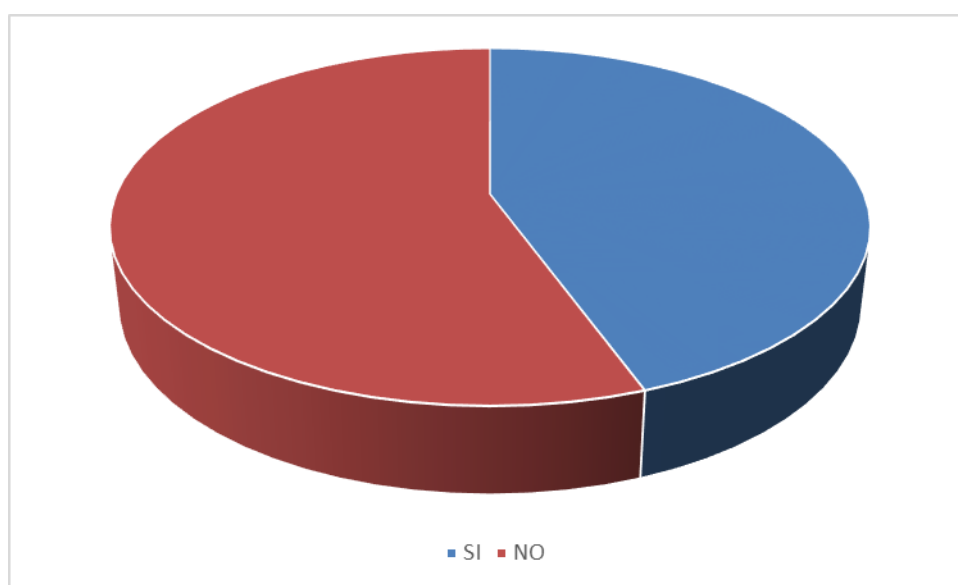
**Grafica 10. Ordena por prioridad las tareas encomendadas**

El 100% de los encuestados afirmaron que ordenan por prioridad las tareas encomendadas. Algo positivo debido a que priorizar tareas de esta manera permitirá concentrar en lo más importante y maximizar tu efectividad laboral. Es importante revisar y ajustar estas prioridades según las necesidades cambiantes y los nuevos plazos que puedan surgir.

## Cuadro 12.

¿Cree usted que los métodos de trabajo en la asociación son eficientes?

CATEGORIA	F	%
SI	2	22
NO	7	78
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100</b>



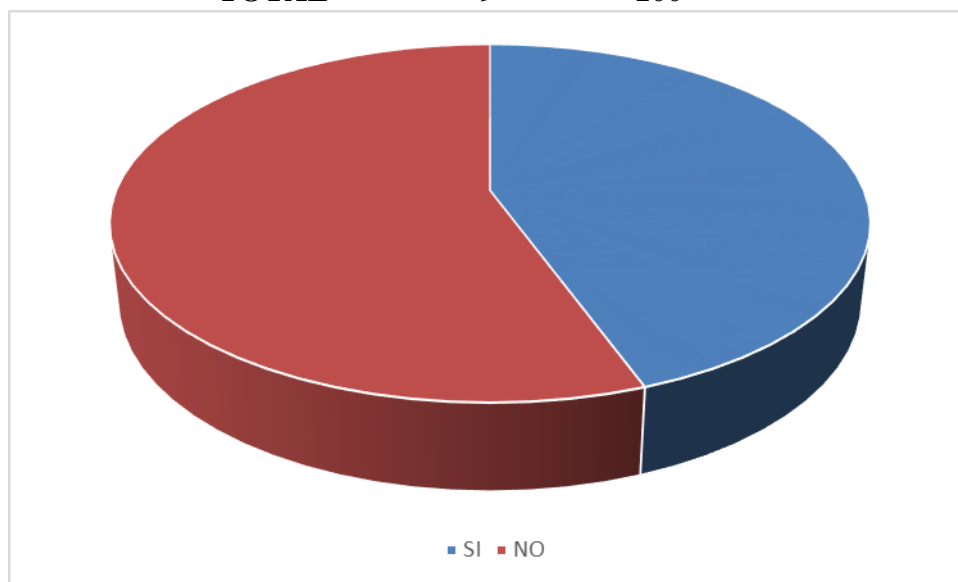
*Grafica 11. Métodos de trabajo en la asociación son eficientes*

En el cuadro 12 gráfico 11 se observa que el 78% de los encuestados respondieron negativamente en cuanto a la eficiencia en el trabajo dentro de una asociación puede lograrse mediante varios métodos que fomenten la colaboración, la productividad y la optimización de los recursos. La combinación de estos métodos puede variar según las necesidades específicas de la asociación y el tipo de proyectos que manejen. Es importante evaluar continuamente la efectividad de estos métodos y ajustarlos según sea necesario para mejorar la eficiencia y el rendimiento general.

### Cuadro 13.

**¿Existe en la asociación una persona responsable de la verificación del cumplimiento de las tareas asignadas?**

CATEGORIA	F	%
SI	2	22
NO	7	78
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100</b>



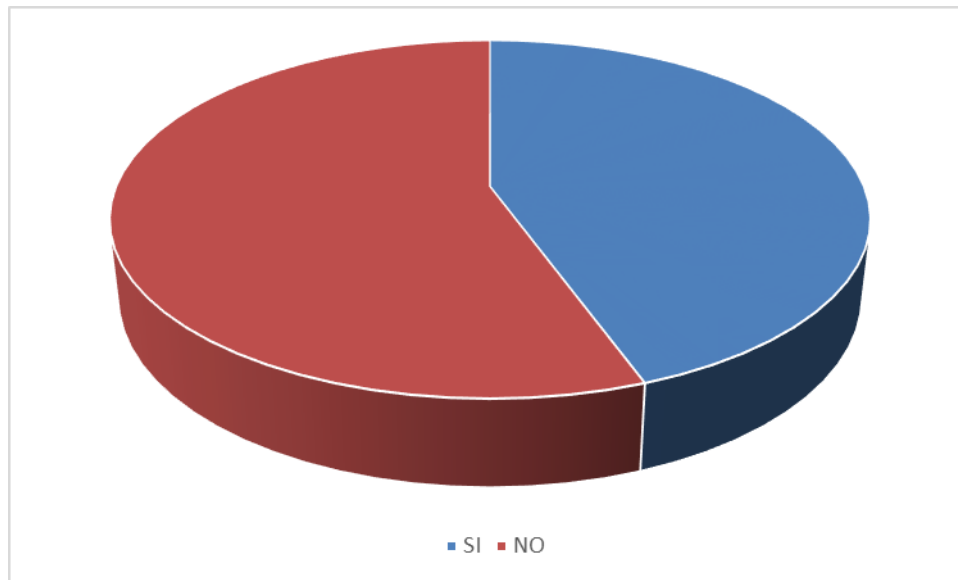
**Grafica 12. Persona responsable de la verificación del cumplimiento de las tareas asignadas**

En el cuadro 13 grafico 12 se observa que el 78% de los encuestados respondieron negativamente en cuanto a que no existe una persona responsable de la verificación del cumplimiento de las tareas asignadas perjudicial para la asociación debido a que estas responsabilidades debe recaer en una persona en un equipo, así como de la naturaleza de las tareas. Es esencial que exista claridad sobre quién es responsable de la verificación del cumplimiento de tareas para garantizar una supervisión efectiva y el logro de los objetivos establecidos.

#### **Cuadro 14.**

**¿Existe en la asociación la comunicación abierta y efectiva al desarrollar las relaciones laborales?**

<b>CATEGORIA</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	2	22
<b>NO</b>	7	78
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100</b>



**Grafica 13. Comunicación abierta y efectiva al desarrollar las relaciones laborales**

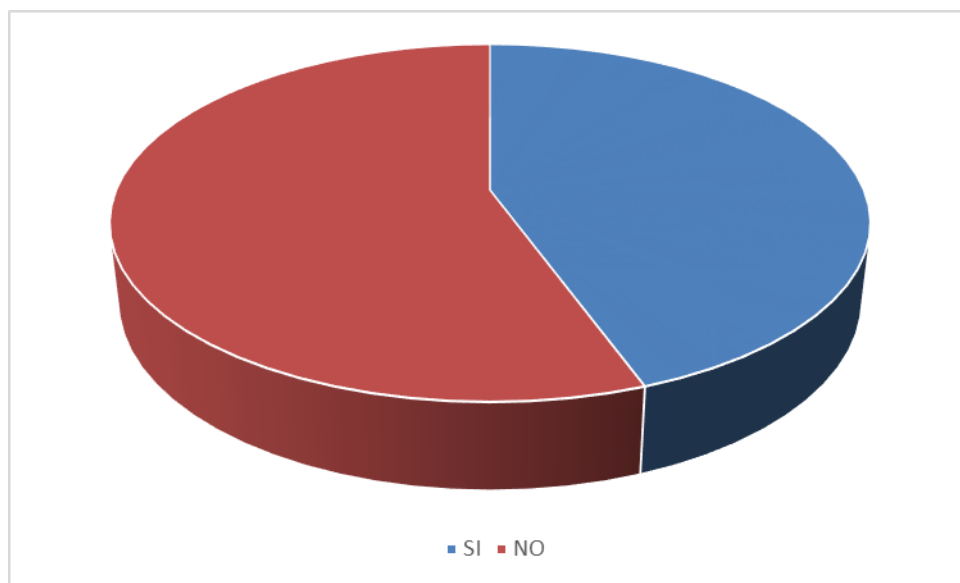
En el cuadro 14 grafico 13 se observa que el 78% de los encuestados respondieron negativamente en cuanto a la comunicación abierta y efectiva al desarrollar las relaciones laborales Situación que perjudica a la asociación debido a la inexistencia de una comunicación abierta y efectiva fundamental para el desarrollo de relaciones laborales sólidas y productivas, promoviendo un ambiente colaborativo. El comunicar de manera clara, directa y transparente ayuda a evitar malentendidos. Explicar información de manera concisa y accesible fomenta una comunicación abierta y comprensión mutua.



### **Cuadro 15.**

**¿Existe en la asociación relaciones laborales en cuanto al trabajo en equipo?**

<b>CATEGORIA</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	2	22
<b>NO</b>	7	78
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100</b>



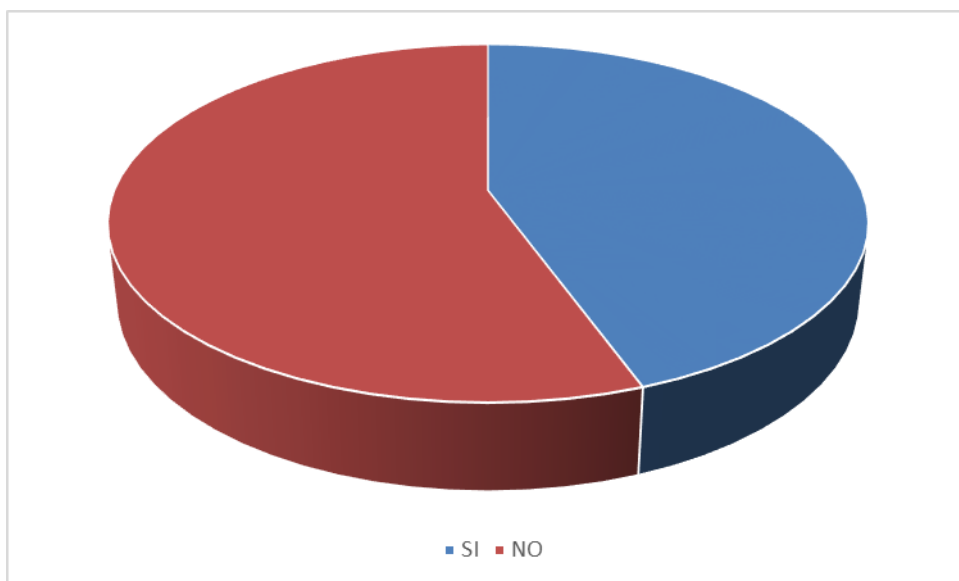
**Grafica 14. Relaciones laborales en cuanto al trabajo en equipo**

En el cuadro 15 grafico 14 se observa que el 78% de los encuestados respondieron que no hay en la asociación relaciones laborales en cuanto al trabajo en equipo. Situación que se debe tomar en cuenta para mejorar la productividad como lo es cultivar relaciones laborales sólidas dentro del equipo, ya que no solo promueve un ambiente de trabajo más agradable, sino que también aumenta la eficacia y eficiencia del equipo en la consecución de metas y objetivos comunes.

### **Cuadro 16.**

**¿Se siente usted conectado y apoyado con sus colegas en cuanto a las relaciones laborales?**

<b>CATEGORIA</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	4	44
<b>NO</b>	5	56
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100</b>



**Grafica 15. Conexión y apoyo con sus colegas en cuanto a las relaciones laborales**

En el cuadro 16 se percibe que el 56% de los entrevistados respondieron negativamente en cuanto a que no existe una conexión, ni apoyo con sus compañeros al realizar las tareas, las cuales son fundamentales para crear un entorno de trabajo positivo y productivo. Mostrar interés genuino por los compañeros de trabajo, entender sus preocupaciones y mostrar empatía en situaciones difíciles crea la base para relaciones laborales sólidas.

## **Capítulo V**

### **Conclusiones y Recomendaciones**

#### **Conclusiones**

Los resultados alcanzados, permitieron analizar las necesidades del Liderazgo como factor dentro de la Asociación Cooperativa “Te Queremos Más Linda R.L” para el mejoramiento de la productividad laboral. En tal sentido, el estudio condujo a las siguientes conclusiones según los objetivos propuestos:

En cuanto al objetivo N° 1 se logró conocer la situación actual de la Asociación Cooperativa Barinas Te Queremos Más Linda, R.L., en relación al liderazgo y productividad laboral de los empleados, donde se evidencio la ausencia de un líder transformador y eficiente que permita mantener a los empleados a niveles altos de productividad. Se pudo constatar que para muchos miembros del personal no se la ha inculcado los fundamentos básicos para ser un líder que permite ser emprendedor y conocedor de las necesidades productivas de la dirección donde laboran.

En relación al objetivo N° 2, se pudo conocer a través de la indagación documental cuales son los estilos del liderazgo para lograr el mejoramiento de la productividad laboral en los empleados que hacen sus funciones dentro de la Asociación Cooperativa Barinas Te Queremos Más Linda, R.L. Dentro de los estilos más importantes del liderazgo se pueden mencionar los indicadores de la presente investigación los cuales son: visión, estrategias, comunicación e inspiración

Esto permite afirmar la existencia de diversos estilos que configuran el liderazgo, los

cuales impulsan la conducta de los líderes hacia los objetivos propuestos. En este sentido, es importante que los líderes expresen la consideración individual hacia los seguidores, a los fines de configurar equipos de trabajo comprometidos. De igual forma, es necesaria la estimulación intelectual de los colaboradores, para así procurar el mayor provecho posible de las actividades realizadas, así como lograr la motivación e inspiración necesaria para una ejecución adecuada.

Con respecto al objetivo N° 3, los resultados permiten estimar la necesidad de priorizar el tipo de liderazgo dentro de la Asociación Cooperativa Barinas Te Queremos Más Linda, R.L., para lo cual se requiere el desarrollar estrategias que contengan talleres y cursos que conduzcan e induzcan a los empleados a ser mejores líderes y ser más eficientes en las tomas de decisiones que allí se plantean. Para lograr esto es necesario el realizar procesos de motivación que incentiven a los empleados a superarse y adquirir una nueva visión de los cambios que se requieren dentro de la Asociación Cooperativa Barinas Te Queremos Más Linda, R.L., para lograr una mayor productividad laboral.

En tal sentido, para conseguir una buena productividad se deben considerar el resultado de las acciones del líder, así como el logro del desempeño de su equipo guiándolo y acompañándolo en los esfuerzos para el cumplimiento de las metas individuales y colectivas, tomando como referencia algunos aspectos: satisfacción, esfuerzo extra, efectividad, visión compartida marcos de referencia.

## **Recomendaciones**

Una vez presentadas las principales conclusiones de la investigación, se ofrece un conjunto de recomendaciones y sugerencias que se exponen a continuación:

- Aplicar las estrategias que permitan la implantación del liderazgo como factor transformacional dentro de la Asociación Cooperativa Barinas Te Queremos Más Linda, R.L.
- Desarrollar un plan de acción que permita la implantación eficiente de la figura del líder dentro de la Asociación Cooperativa Barinas Te Queremos Más Linda, R.L.

## Referencias

- Alles, M (2005). Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por Competencias. Argentina: Granica, S.A.
- Alles, M. (2006). Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias. Argentina: Granica.
- Ander-Egg, E. (2007). Introducción a la Planificación Estratégica. Buenos Aires: Humanitas.
- Arias, F. (2006). El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. (4ta.Ed). Caracas: Epítima.
- Aristimuño, M; Guaita, W y Rodríguez, C. (2016). Competencias Gerenciales en la Gestión de Instituciones de Educación Superior. Trabajo de postgrado no publicado. Universidad Nacional Experimental de Guayana. Puerto Ordaz.
- Aular, W. (2017). El Liderazgo y su Incidencia en la Gestión Gerencial del Cuerpo Policial del Estado Carabobo. Trabajo de postgrado no publicado. Universidad de Carabobo.
- Bavaresco, A. (2006). Proceso Metodológico de la Investigación (5a. ed.). Maracaibo: Universidad del Zulia.
- Cardona, M. (2006). Paradigma Innovador de Liderazgo. Compilación. España. Mcgraw Hill.
- Carrero, E. (2012). Conceptos de administración estratégica. (5ª ed.) México: Prentice Hall.
- Claret, F. (2006). Investigación educativa. Material mimeográfico.

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial N°5.908. (Extraordinario) febrero 24, 2000.
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la Teoría General de la Administración. (7ma, edición). Barcelona: McGraw-Hill Interamericana.
- Dalziel, M. Cubeiro, J. y Fernández, G. (2002). Las Competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos. España: Deusto.
- Davis G. y Márquez T. (2006). Escuelas eficaces y profesores eficientes. (4ta. ed.). Madrid: La Muralla S.A.
- Fernández, M., y Sánchez, J. (2010) Eficacia Organizacional: Concepto, Desarrollo y Evaluación. México: Díaz de Santos.
- Guerra, F. (2012). El nuevo liderazgo. Madrid. Biosfera.
- Gispert C. (2008). Comunicación y Autodominio. España: Océano.
- Gil, I; Ruiz, L. y Ruiz, J. (2006). Gerencia Organizacional. Venezuela: Rogya Alfa
- González, M. (2010). Técnicas de Negociación. España. Ic.
- Gutiérrez, L. (2004). El Paradigma Cualitativo y Cuantitativo en la Investigación Socioeducativa. Proyección y Reflexiones. México: Mc Graw Hill, Interamericana, S.A.
- Gutiérrez, Y. (2010). La Gestión del Talento Humano. México: Ediciones Itacá.
- Hernández, R. Fernández, C y Baptista, P. (2007). Metodología de la investigación. México: McGraw -Hill.
- Hellriegel, D; Jackson, S y Slocum, J (2002). Administración: Un Enfoque Basado en Competencias. (9na. Edición). México: Thompson, S.A.
- Hurtado, B. (2003). El Proyecto de Investigación. Metodología de la Investigación Holística. Caracas: Fundación Sypal

- Keith, D. (2010) Comportamiento Humano en el Trabajo: Comportamiento Organizacional. México: Mc Graw Hill, Interamericana S.A.
- Kootz, H y Weihrich, H. (2008). Administración, una perspectiva global (12a ed.). España: McGraw Hill.
- Lasida, J. (2001). Organización y gestión de proyectos de reforma de formación profesional basada en competencias. Disponible: <http://www.ori.org.co/iberfob/uruguay1.htm>. [Consulta: Abril, 15 2018].
- Ley Orgánica del Servicio de la Policía de Investigación, El Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas y El Instituto Nacional de Medicina y Ciencias Forenses. (2012). Gaceta Oficial Extraordinaria N°6.079. Fecha 15 de junio 2012.
- Levy-Leboyer, L. (2002). Gestión de las Competencias. Barcelona: Gestión 2000.
- López, L. (2009) Escuela, Familia y Comunidad (4ª edición). Barcelona: Gestión 2000.
- Lussier, R, y Achua C. (2005). Liderazgo. Teoría, Aplicación y Desarrollo de Habilidades, 2a. Edición. México: Thomson Learning.
- Marcano, N y Finol M (2007) Competencias Personales y Gerenciales de los directores y subdirectores de las Escuelas Básicas. Revista Venezolana de Gerencia, 12 (39), 410-430. Venezuela.
- Marsh J. (2007). La Toma de Decisiones. Caracas: Biosfera
- Matos, G y Caridad, M. (2016). Competencias Gerenciales y Desempeño Laboral de Autoridades en Universidades Nacionales Experimentales. Trabajo de postgrado no publicado. Universidad Rafael Bellosó Chacín.
- Medina, M. (2018). Las Competencias Gerenciales desde una Visión Estratégica de las Organizaciones: Un Procedimiento para su Identificación y Evaluación del Desempeño. Trabajo de postgrado no publicado. Universidad Autónoma de Coahuila.



- Morles, J. (2006). La Comunicación Asertiva en la Gerencia Escolar. Argentina: AIQUE.
- Monroy, Y. (2007). Competencias Gerenciales: Dirección y Operación. México: Acervo Educativo.
- Ortiz, F. (2008). Diccionario de Metodología de la Investigación Científica, (Segunda Edición). México: Limusa.
- Parella, S. y Martíns, F. (2010). Metodología de la investigación cuantitativa. Caracas: FEDUPEL.
- Pérez, A. (2008). Metodología Aplicada. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional (10ª edición). México: Pearson.
- Robbins, S. (2005). Comportamiento Organizacional. Décima Edición. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Ruiz, L. (2012). Libertad y Creatividad en la Educación .Barcelona: Paidós.
- Sabino, C. (2004). El proceso de la investigación. Caracas: Panapo
- Sabino, C. (2006). El Proceso de la Investigación. Caracas: Panapo.
- Serna, H. (2002). Gerencia Estratégica. (5ta. Ed.). Bogotá: 3R Editores.
- Stoner, J. (2006). Administración. (6ª. Edición). México: McGraw-Hill
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Vicerrectorado de Investigación y Postgrado (2007). Manual de trabajo de Grado de Especialización y Maestría tesis Doctorales. Caracas: Autor.
- Urbina, O y Barazal, A. (2002) Experiencias de la evaluación de la competencia profesional enfermería. Cuba: Escuela Nacional de Salud Pública.

Vásquez, M (2005). Perfil Basado en Competencias Gerenciales de los Coordinadores Administrativos en las Instituciones de Educación Superior. Tesis Doctoral (no publicada). Universidad Dr. Rafael Bellosó Chacín Maracaibo-Venezuela.

Váldez, M. (2009). Gerencia Efectiva. Caracas: Planeta

Williams, D. (2012). Pensamiento y lenguaje. Buenos Aires. La Pleyade.

Wilson D., (2011). Wing of Empowerment. México: Xlibris Corporation

## Anexos

### Anexo A

#### Instrumento de recolección de datos

No	ITEMS	SI	NO
1	¿Tiene conocimiento de la visión de la asociación?		
2	¿La asociación tiene estrategias que inspiran, motivan y guían al equipo hacia el logro de las metas?		
3	¿Cree usted que en la asociación exista la comunicación efectiva en la fomentación del equipo de trabajo?		
4	¿Cree usted que en la asociación exista la inspiración de lograr un objetivo común que transmite confianza y motivación?		
5	¿Cree usted que la satisfacción en la productividad laboral es un aspecto fundamental para el logro de los objetivos?		
6	¿Se siente usted satisfecho y comprometido con sus roles y responsabilidades?		
7	¿Cree usted que en la asociación exista satisfacción laboral?		
8	¿Cree usted que su esfuerzo laboral es recompensado en la asociación de acuerdo al cumplimiento de sus tareas?		
9	De existir un desafío o conflicto en el cumplimiento de las tareas ¿Estaría dispuesto a realizar un esfuerzo adicional para superar el conflicto?		
10	¿Ordena usted por prioridad las tareas encomendadas para lograr la efectividad laboral?		
11	¿Cree usted que los métodos de trabajo en la asociación son eficientes?		
12	¿Existe en la asociación una persona responsable de la verificación del cumplimiento de las tareas asignadas?		
13	¿Existe en la asociación la comunicación abierta y efectiva al desarrollar las relaciones laborales?		
14	¿Existe en la asociación relaciones laborales en cuanto al trabajo en equipo?		
15	¿Se siente usted conectado y apoyado con sus colegas en cuanto a las relaciones laborales?		

**Anexo B**

**Validación del Instrumento**



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL**

**DE LOS LLANOS OCCIDENTALES**

**“EZEQUIEL ZAMORA”**

**VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL**

**PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS**

**SUBPROGRAMA ADMINISTRACION**

**Carta de Validación**

Yo, **Manuel Quintero** titular de la cedula de Identidad N° **12.836.651**, por medio de la presente certifico que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado **LIDERAZGO PARA EL MEJORAMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA ASOCIACION COOPERATIVA TE QUEREMOS MAS LINDA, R.L. UBICADA EN EL MUNICIPIO BARINAS**, presentado por la Bachiller **Rivas M. Betza del C.**, titular de la cédula de identidad N° **V. 22.685.985**, para optar al Título de Licenciatura en Administración, el cual apruebo en calidad de validador.

En Barinas a los 26 días del mes Noviembre de 2023

A handwritten signature in dark ink, appearing to be 'Manuel Quintero', written over a light-colored background.

**12.836.651**



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACION

Nombre y Apellido: **Manuel Quintero**

C.I. V-**12.836.651** Profesión: **Economista Agrícola**

Fecha de Validación: **26/11/2023**

	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendación		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Aceptar	Modificar	Eliminar
1	x		x		x		x		
2	x		x		x		x		
3	x		x		x		x		
4	x		x		x		x		
5	x		x		x		x		
6	x		x		x		x		
7	x		x		x		x		
8	x		x		x		x		
9	x		x		x		x		
10	x		x		x		x		
11	x		x		x		x		
12	x		x		x		x		
13	x		x		x		x		
14	x		x		x		x		
15	x		x		x		x		

Observaciones: \_\_\_\_\_

12.836.651



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL**

**DE LOS LLANOS OCCIDENTALES**

**“EZEQUIEL ZAMORA”**

**VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL**

**PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS**

**SUBPROGRAMA ADMINISTRACION**

**Carta de Validación**

Yo, **Denis Gutiérrez**, titular de la cedula de Identidad N° **9.988.406**, por medio de la presente certifico que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado **LIDERAZGO PARA EL MEJORAMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA ASOCIACION COOPERATIVA TE QUEREMOS MAS LINDA, R.L. UBICADA EN EL MUNICIPIO BARINAS**, presentado por la Bachiller **Rivas M. Betza del C .**, titular de la cédula de identidad N° **V. 22.685.985**, para optar al Título de Licenciatura en Administración, el cual apruebo en calidad de validador.

En Barinas a los 26 días del mes Noviembre de 2023

  
9988406



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACION

Nombre y Apellido: **Denis Gutiérrez**

C.I. V-9.988.406 Profesión: **Contador Público**

Fecha de Validación: **21/11/2023**

	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendación		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Aceptar	Modificar	Eliminar
1	x		x		x		x		
2	x		x		x		x		
3	x		x		x		x		
4	x		x		x		x		
5	x		x		x		x		
6	x		x		x		x		
7	x		x		x		x		
8	x		x		x		x		
9	x		x		x		x		
10	x		x		x		x		
11	x		x		x		x		
12	x		x		x		x		
13	x		x		x		x		
14	x		x		x		x		
15	x		x		x		x		

Observaciones: \_\_\_\_\_

  
9988406



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL**

**DE LOS LLANOS OCCIDENTALES**

**“EZEQUIEL ZAMORA”**

**VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL**

**PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS**

**SUBPROGRAMA ADMINISTRACION**

**Carta de Validación**

Yo, **Luis Vegas** titular de la cedula de Identidad N° **14.340.293**, por medio de la presente certifico que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado **LIDERAZGO PARA EL MEJORAMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA ASOCIACION COOPERATIVA TE QUEREMOS MAS LINDA, R.L. UBICADA EN EL MUNICIPIO BARINAS**, presentado por la Bachiller **Rivas M. Betza del C .**, titular de la cédula de identidad N° **V. 22.685.985**, para optar al Título de Licenciatura en Administración, el cual apruebo en calidad de validador.

En Barinas a los 26 días del mes Noviembre de 2023

Firma del experto

**14.340.293**





UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL  
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES  
“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL  
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS  
SUBPROGRAMA ADMINISTRACION

Nombre y Apellido: **Luis Vegas**

C.I. V-14.340.293 Profesión: **Lcdo. en Administración**

Fecha de Validación: **21/11/2023**

	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendación		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Aceptar	Modificar	Eliminar
1	x		x		x		x		
2	x		x		x		x		
3	x		x		x		x		
4	x		x		x		x		
5	x		x		x		x		
6	x		x		x		x		
7	x		x		x		x		
8	x		x		x		x		
9	x		x		x		x		
10	x		x		x		x		
11	x		x		x		x		
12	x		x		x		x		
13	x		x		x		x		
14	x		x		x		x		
15	x		x		x		x		

Observaciones: \_\_\_\_\_



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL  
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES  
"EZEQUIEL ZAMORA"  
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL-VPDS  
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS  
SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN**

**ACTA DE EVALUACIÓN FINAL DE TRABAJO DE APLICACIÓN**

Nosotros, los abajo firmantes, constituidos como Jurado Evaluador, hoy, 08/02/2024 reunidos en Barinas II, Pabellón 08 Aula B-02, a las 10:30am. Se dio inicio al acto de Presentación Oral y Pública del Trabajo de Aplicación Titulado: **LIDERAZGOS PARA EL MEJORAMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA ASOCIACION COOPERATIVA "TE QUEREMOS MAS LINDA R.L" UBICADA EN EL MUNICIPIO BARINAS.** Presentado por la bachiller:

A los fines de cumplir con el Requisito legal para optar al Grado Académico de Licenciado (a) en Administración. Concluida la presentación oral y el ciclo de preguntas, de acuerdo con lo establecido en las Normas para la elaboración y presentación del Trabajo de Aplicación, este Jurado otorga la siguiente calificación:

Apellidos y Nombres	C. I. N°	30 % (Prof. De Aula)	50 % (Informe Final)	20 % (Pres. Oral)	100 %. Total	CAL. DEF. (1-5)
Rivas Marquez Betza Del Carmen	22.685.985	30	50	20	100	5.00

Se emite la presente Acta y queda asentada en el Subprograma de Administración, a los 08 días del mes de febrero de 2024.

**Observación:** \_\_\_\_\_

Jurado	Apellidos y Nombres	C. I. N°	Firma
Tutor	José Vegas	12.839.271	
Jurado Principal	Adolfo Zambrano	15.967.585	
Jurado Principal	Javier Vegas	14.340.269	

