



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”

VICE-RECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES
SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

**EFFECTIVIDAD DEL LIDERAZGO ESTRATÉGICO EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN EN LA
EMPRESA HIDROANDES C.A, MUNICIPIO BARINAS
ESTADO BARINAS, AÑO 2023-2024.**

Autores:

Altuve, Yohana CI: 17.290.364

Santil, Maury CI: 27.165.461

Tutora: Prof. (a) Dubraska Durango

Barinas, Junio 2024.



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”

VICE-RECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES
SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

**EFFECTIVIDAD DEL LIDERAZGO ESTRATÉGICO EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN EN LA
EMPRESA HIDROANDES C.A, MUNICIPIO BARINAS
ESTADO BARINAS, AÑO 2023-2024.**

Trabajo de Aplicación presentado como requisito para optar por el título de
Licenciada(o) en Administración

Autores:

Altuve, Yohana CI: 17.290.364

Santil, Maury CI: 27.165.461

Tutora: Prof. (a) Dubraska Durango

Barinas, Junio 2024.



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

ACTA DE EVALUACIÓN FINAL TRABAJO DE APLICACIÓN

Nosotros, los abajo firmantes, constituidos como Jurado Evaluador, hoy 14 de Junio de 2024, siendo las 8:30 am, reunidos en Barinas I, Pabellón 4, aula Petróleo, se dio inicio al acto de presentación oral y pública del Trabajo de Aplicación titulado: "EFECTIVIDAD DEL LIDERAZGO ESTRATÉGICO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN EN LA EMPRESA HIDROANDES C.A, MUNICIPIO BARINAS ESTADO BARINAS, AÑO 2023-2024" Presentado por los Bachilleres: Altuve Pérez Yohana Karina C.I N° 17.290.364 y Santil Agelvis Maury Alejandra C.I N° 27.165.461, a los fines de cumplir con el requisito legal de optar al Grado Académico de Licenciado 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. Aula)	50% (Inf. Esc)	20% (Pres. Oral)	100% TOTAL	CAL. DEF. (1-5)
Altuve Pérez Yohana Karina	17.290.364	30	50	20	100	6
Santil Agelvis Maury Alejandra	27.165.461	30	50	20	100	5

Se emite la presente acta y queda asentada según Resolución de Comisión Asesora Nro. CAPCSY E/06/ 2024, de fecha 06/06/2024. ACTA N° 011. PUNTO N° 07, y queda asentada en el Subprograma de Administración a los 14 días del mes de Junio del 2024.

Observaciones _____

Miembro	Apellidos y Nombres	C.I.N°	Firma
Tutor (a)	Durango Dubraska	16.980.847	
Jurado Principal	Cadenas Perez Erasmo	16.513.983	
Jurado Principal	QUINTEIRO S. VICTOR J.	10617649	





UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICE-RECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

Aprobación del Tutor

Yo **Dubraska Durango** titular de la cédula de identidad N° **16.980.847**, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Aplicación titulado **EFFECTIVIDAD DEL LIDERAZGO ESTRATÉGICO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN EN LA EMPRESA HIDROANDES C.A, MUNICIPIO BARINAS ESTADO BARINAS, AÑO 2023-2024**. Presentado por los bachilleres: **Altuve Pérez Yohana Karina**, cédula de identidad N° **17.290.364** y **Santil Agelvis Maury Alejandra**, cédula de identidad N° **27.165.461** 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 5 días del mes de Junio de 2024.

Prof. Dubraska Durango

C.I. 16.980.847

Teléfono: (0412) 535 78 65

E-Mail: unellez.profesora.durango@gmail.com



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”

VICE-RECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

Aceptación del Tutor

Por medio de la presente hago constar que he leído el proyecto del Trabajo de Aplicación, titulado **EFFECTIVIDAD DEL LIDERAZGO ESTRATÉGICO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN EN LA EMPRESA HIDROANDES C.A, MUNICIPIO BARINAS ESTADO BARINAS, AÑO 2023-2024**, presentado por los Bachilleres **Altuve Pérez Yohana Karina**, cédula de identidad N° **17.290.364** y **Santil Agelvis Maury Alejandra**, cédula de identidad N° **27.165.461** para optar al título de Licenciado en **Administración** y que estoy dispuesto a asesorar y supervisar en calidad de Tutor, durante la etapa de desarrollo del Trabajo hasta su presentación y evaluación. En tal sentido, solicito la aprobación de la Comisión Asesora del Programa Ciencias Sociales.

Así mismo hago constar que he leído las Normas para la elaboración y presentación del Trabajo de Aplicación para las carreras Licenciatura en Administración y Licenciatura en Contaduría Pública del Programa Ciencias Sociales de la UNELLEZ y estoy conforme con la responsabilidad que me corresponde asumir.

En la Ciudad de Barinas, a los 2 días del mes de Octubre de 2023.

Prof: Dubraška Durango

C.I. N° 16.980.847

Teléfono: (0412) 535 78 65

E-Mail: unellez.profesora.durango@gmail.com



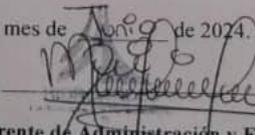
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"

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

Constancia de Ejecución del Trabajo de Aplicación

Yo, Maria Valero titular de la cédula de identidad N° 17768440
en mi condición de Gerente de Administración y Finanzas hago constar por
medio de la presente que los bachilleres: **Altuve Pérez Yohana Karina** cédula de
identidad N° 17.290.364 y **Santil Agelvis Maury Alejandra** cedula de identidad N°
27.165.461, autores del Trabajo de Aplicación titulado **EFFECTIVIDAD DEL
LIDERAZGO ESTRATÉGICO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN EN LA EMPRESA HIDROANDES
C.A, MUNICIPIO BARINAS ESTADO BARINAS, AÑO 2023-2024** siendo el tutor
Prof. (a) **Dubraska Durango** titular de la cédula de identidad N° 16.980.847, para
optar al título de Licenciado en Administración de Empresas que otorga la Universidad
Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora", certifico que los
estudiantes antes mencionados realizaron su Trabajo de Aplicación en esta empresa,
institución u organización.

En Barinas, a los 04 del mes de Junio de 2024.


Gerente de Administración y Finanzas

Ing. Maria Valero Mendoza

C.I: 17.768.440

Dirección: Edif. Don Fiquel, piso N° 02, parroquia Ramulo Betancourt
Teléfono: 0412-736.53.42

Dedicatoria

Mi logro profesional se lo dedico a Dios primeramente por darme la sabiduría e inteligencia para seguir adelante, también a mis padres Luis Vega e Iris Pérez por siempre estar cuando los necesitaba, a mis hijos y esposo por ser mi motor cada día. De igual manera a mi hermano por brindarme su apoyo y motivarme para culminar mi carrera.

Altuve Yohana

Éste logro profesional va dedicado primordialmente a Dios, quien es mi base fundamental para obtener sabiduría, inteligencia, capacidad y fuerzas para seguir adelante. También se lo dedico a mis padres Alexis y Leyda por inculcarme buenos valores, apoyarme económicamente y por enseñarme que todo lo que me proponga lo puedo lograr, de igual manera a mi novio Jose Angarita, por estar conmigo desde hace dos años dandome ánimos y palabras de aliento.

Sin duda alguna dedico mi trabajo a la mejor profesora y tutora que pude tener; Dubraska Durango, por ser tan amable, fuerte y atenta, por tenerme paciencia y sacar tiempo del que ya tenía invertido solo para que hicieramos todo bien y no tuvieramos dudas. Por último a la Unellez, casa de estudio que me abrió las puertas para permitirme la capacitación como profesional.

Santil Maury

Agradecimiento

Le doy gracias a Dios por permitirme terminar mis estudios, por darme las fuerzas cada día para alcanzar éste logro. Gracias a mis hijos que son mi mayor motivación, a mi esposo que ha estado ayudándome económicamente y dándome aliento para continuar mi meta, también a mi profesora y tutora Dubraska Durango por regalarnos de su tiempo, dedicación y corregir nuestro trabajo con mucha disponibilidad y cariño. Por último, agradecida con mis padres, hermano, cuñada y amigos que de una u otra manera estuvieron para apoyarme.

Altuve Yohana

A mi Dios le estoy completamente agradecida por haberme permitido lograr una meta más, por ser tan bueno conmigo aún en los momentos de angustia porque jamás me ha dejado sola. Gracias a mis padres y a mi novio que son mis pilares, por ayudarme económicamente, por darme apoyo emocional y fuerzas para haber retomado de nuevo ésta carrera. También a mi profesora y tutora Dubraska Durango, por confiar en mí desde el día uno y siempre mantener una sonrisa en nuestros rostros a pesar de las dificultades que se presentaban, gracias a mis demás familiares y amigos por haber creído en que lo podía lograr. Por ultimo a la casa de estudios Unellez y a los profesores que me enseñaron con mucho amor y dedicación.

Santil Maury

Índice General

	pp.
Contraportada.....	1
Acta de evaluación final.....	2
Aprobación del tutor.....	3
Aceptación del tutor.....	4
Constancia de ejecución del trabajo de aplicación.....	5
Dedicatoria.....	6
Agradecimiento.....	7
Lista de cuadros.....	11
Lista de gráficos.....	12
Resumen.....	13
Introducción.....	14
 Capítulo	
I El Problema.....	17
Planteamiento y formulación del problema.....	17
Objetivos de la investigación.....	20
Objetivo general.....	20
Objetivos específicos.....	21
Justificación de la investigación.....	21
Alcance y delimitación.....	23
II Marco Teórico o Referencial.....	24
Antecedentes de la investigación.....	24
Breve reseña histórica del ámbito social objeto de estudio.....	26
Visión.....	27

Misión.....	27
Bases teóricas.....	29
<i>Liderazgo</i>	29
<i>Estilos de liderazgo</i>	29
<i>Habilidades de liderazgo</i>	31
<i>Liderazgo estratégico</i>	32
<i>Desempeño laboral</i>	33
<i>Administración</i>	34
Bases legales.....	35
Definición de términos básicos.....	36
Sistema de variables.....	37
Operacionalización de las variables.....	38
III Marco Metodológico	39
Enfoque o paradigma de investigación.....	39
Tipo de investigación.....	40
Diseño de la investigación.....	40
Población y muestra.....	40
Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	41
Validez y confiabilidad.....	42
Técnicas de procesamiento y análisis de la información.....	44
IV Análisis de la información	45
V Conclusiones y recomendaciones	68
Referencias	71
Anexos	75
A. Instrumento de recolección de datos.....	76

B. Validación del instrumento.....	78
C. Confiabilidad del instrumento.....	84

Lista de Cuadros

Cuadro 1 Operacionalización de variables.....	38
Cuadro 2 Rango de confiabilidad.....	43
Cuadro 3 Objetivos a largo plazo.....	46
Cuadro 4 Compromiso con la visión estratégica.....	47
Cuadro 5 Confianza.....	48
Cuadro 6 Reconocer logros.....	49
Cuadro 7 Motivación.....	50
Cuadro 8 Dirección.....	51
Cuadro 9 Evaluar alternativas.....	52
Cuadro 10 Tomar decisiones.....	53
Cuadro 11 Transparencia y honestidad.....	54
Cuadro 12 Ambiente de trabajo.....	55
Cuadro 13 Productividad.....	56
Cuadro 14 Desempeño.....	57
Cuadro 15 Confianza sobre el personal.....	58
Cuadro 16 Compromiso.....	59
Cuadro 17 Estabilidad laboral.....	60
Cuadro 18 Desarrollo profesional.....	61
Cuadro 19 Identificación grupal.....	62
Cuadro 20 Relaciones interpersonales.....	63
Cuadro 21 Identificación con la empresa.....	64
Cuadro 22 Actividades sociales.....	65

Lista de Gráficos

<i>Gráfico 1.</i> Objetivos a largo plazo.....	46
<i>Gráfico 2.</i> Compromiso con la visión estratégica.....	47
<i>Gráfico 3.</i> Confianza.....	48
<i>Gráfico 4.</i> Reconocer logros.....	49
<i>Gráfico 5.</i> Motivación.....	50
<i>Gráfico 6.</i> Dirección.....	51
<i>Gráfico 7.</i> Evaluar alternativas.....	52
<i>Gráfico 8.</i> Tomar decisiones.....	53
<i>Gráfico 9.</i> Transparencia y honestidad.....	54
<i>Gráfico 10.</i> Ambiente de trabajo.....	55
<i>Gráfico 11.</i> Productividad.....	56
<i>Gráfico 12.</i> Desempeño.....	57
<i>Gráfico 13.</i> Confianza en el personal.....	58
<i>Gráfico 14.</i> Compromiso.....	59
<i>Gráfico 15.</i> Estabilidad laboral.....	60
<i>Gráfico 16.</i> Desarrollo profesional.....	61
<i>Gráfico 17.</i> Identificación grupal.....	62
<i>Gráfico 18.</i> Relaciones interpersonales.....	63
<i>Gráfico 19.</i> Identificación con la empresa.....	64
<i>Gráfico 20.</i> Actividades sociales.....	65

Resumen

El liderazgo estratégico es esencial para el éxito y la supervivencia a largo plazo de una organización, ya que facilita la definición de una dirección clara, la toma de decisiones informadas y la ejecución de acciones que conducen al logro de los objetivos estratégicos. En esta investigación se analizó la efectividad del liderazgo estratégico en el desempeño laboral del Departamento de Administración de la empresa Hidroandes C.A., ubicada en el Municipio Barinas, Estado Barinas, durante el período 2023-2024. El estudio se llevó a cabo con un enfoque cuantitativo, utilizando técnicas de investigación de carácter descriptivo y un diseño de campo. La muestra estuvo compuesta por ocho (8) empleados, y la información se recopiló mediante un cuestionario de 20 ítems, diseñado con una escala de Likert de cuatro alternativas: Siempre (S), Casi siempre (CS), Nunca (N) y Casi nunca (CN). Este cuestionario permitió obtener datos precisos para el análisis de la efectividad del liderazgo estratégico en el departamento administrativo de la empresa. Los datos recolectados fueron analizados y presentados en tablas y gráficos, proporcionando la información necesaria para evaluar el liderazgo estratégico en el contexto estudiado. Los resultados indicaron la presencia de liderazgo estratégico en el gerente administrativo, aunque se identificaron algunos problemas laborales, como la falta de comunicación, motivación, reconocimiento de logros, confianza y dirección. Este análisis ofrece una visión clara de las áreas que necesitan mejoras para optimizar el desempeño laboral y fortalecer el liderazgo estratégico en la empresa Hidroandes C.A.

Palabras claves: Liderazgo, Desempeño Laboral, Motivación.

En el ámbito empresarial el liderazgo estratégico juega un papel fundamental en la eficiencia y productividad de las organizaciones. A lo largo de la historia el concepto de liderazgo estratégico ha evolucionado centrándose en la influencia, la organización, el comportamiento y la inspiración del líder. Sin embargo, no basta con ocupar un cargo jerárquico; es necesario ganarse la confianza y el respeto de los demás a través de actitudes y comportamientos coherentes con los valores que se defienden.

El liderazgo estratégico ha emergido como un factor determinante en el éxito y la supervivencia de las organizaciones en un entorno empresarial cada vez más dinámico y competitivo. Se ha observado que, numerosos académicos han abordado la importancia del liderazgo estratégico como un impulsor clave del rendimiento organizacional y la capacidad de adaptación al cambio. Autores como John P. Kotter, Warren Bennis y Peter Drucker han proporcionado fundamentos teóricos sólidos que sustentan la relevancia y el impacto del liderazgo estratégico en el contexto empresarial contemporáneo.

Según Kotter (1995) argumenta que, el liderazgo estratégico es esencial para articular una visión compartida y movilizar a los miembros de la organización hacia objetivos estratégicos comunes. Además, destaca la importancia de la capacidad de un líder para fomentar la innovación y adaptarse rápidamente a los cambios del entorno externo.

Por otro lado, Bennis (2007) por su parte profundiza en la relación entre el liderazgo estratégico y la capacidad de una organización para mantenerse relevante en un mundo empresarial en constante evolución. Los líderes estratégicos son aquellos que no solo tienen una visión clara del futuro, sino que

también poseen la habilidad de inspirar y empoderar a otros para alcanzar esa visión.

En Venezuela, como en muchos otros lugares, la falta de líderes estratégicos capacitados y visionarios en las empresas pueden afectar la productividad y la moral de los empleados. Por ello, es fundamental invertir en la formación y desarrollo de líderes, fomentar una cultura organizacional basada en la transparencia y la comunicación abierta, promover el trabajo en equipo y la participación de todos los miembros de la organización en la toma de decisiones. Solo así se podrá avanzar hacia un liderazgo estratégico efectivo que impulse el crecimiento y el éxito de las empresas en un entorno cada vez más complejo y competitivo.

Este proyecto se centra en la efectividad del liderazgo estratégico en el departamento administrativo de la empresa Hidrológica de la Cordillera Andina (HIDROANDES C.A), para identificar los aspectos específicos que afectan la productividad y bienestar laboral. Mediante un enfoque cuantitativo y un diseño de investigación descriptivo, se pretende analizar cómo el liderazgo estratégico influye en el desempeño laboral y cómo se pueden mejorar las prácticas actuales para alcanzar un mayor éxito organizacional.

De esta misma manera el presente trabajo de aplicación estará estructurado por los siguientes capítulos que se estarán describiendo a continuación:

Capítulo I. Planteamiento del problema, objetivo general, objetivos específicos, justificación, alcance y delimitación de la investigación.

Capítulo II. Marco teórico, bases teóricas que darán sustento a la investigación, reseña histórica junto con la misión, visión y organigrama de la empresa HIDROANDES C.A, sin dejar atrás los antecedentes la investigación.

Capítulo III. Marco metodológico, el cual se estará refiriendo a la metodología e instrumento utilizado para el desarrollo de la investigación.

Capítulo IV. Análisis de la información, gráficos con su respectivo análisis referente a los resultados que fueron tomados por el instrumento de evaluación.

Capítulo V. Conclusión y recomendaciones que se le estará aportando a la empresa.

Capítulo I

El Problema

Planteamiento y formulación del problema.

Desde finales del siglo XIX, el liderazgo estratégico ha sido conceptualizado y discutido con el objetivo de exaltar las cualidades del líder, destacando la importancia de la influencia, organización, comportamiento e inspiración, así como otros elementos fundamentales para desarrollar una personalidad de liderazgo.

Según Anzorena (2019) expresa que, el liderazgo se sustenta en la autoridad personal y profesional, no en el poder de la jerarquía organizacional. Quien lidera debe simbolizar los valores que sustenta y debe convocar a los demás a partir de sus actitudes y comportamientos. Es desde este lugar de coherencia entre el decir y el hacer que los líderes construyen la autoridad que, esencialmente, le es otorgada por las otras personas (s/p).

Se puede considerar que, el liderazgo estratégico no se trata del poder jerárquico que tiene una persona en la organización sino el que representa los valores, motiva y apoya al personal ganándose así la confianza y respeto de cada uno para lograr los objetivos establecidos y mantener un ambiente laboral exitoso.

Ademas, Maxwell (2016) define: "Los grandes líderes no empiezan siendo grandes. El liderazgo implica desarrollo, no un descubrimiento. Se trata de un proceso" (s/p). Esto implica que el desarrollo del liderazgo estratégico se refiere a las experiencias, conocimientos e influencias, tanto positivas como negativas, que ha tenido una persona para poder liderar a otros, no solo en el ámbito laboral sino también en la vida cotidiana de cada empleado.

Por otro lado, tenemos a Powell (2012) opinando que, "si el líder pierde la calma, se perderá la confianza que existe en él y el pegamento que mantiene todo unido

comenzará a ceder” (p. 15). Por ende, todo líder debe de estar preparado para cualquier problema que pueda presentarse, ajustando su capacidad y entendimiento al mismo tiempo para no derrumbarse, ya que puede influir de forma negativa en las personas que lo siguen, perdiendo la confianza que en él han depositado.

Hoy en día sigue siendo de suma importancia el liderazgo estratégico en las empresas para mejorar la eficiencia y organización al realizar o cumplir los objetivos proyectados, tomando en cuenta la visión de planes a largo plazo. Lamentablemente en algunas empresas existe la falta de liderazgo estratégico.

Según Urrego (2020) cita a Blanchard (2007) quien define el liderazgo estratégico como el aspecto del liderazgo que está asociado con la orientación, visión clara, cultura, servicio, además, asegurando que todos dentro de la organización vayan en la misma dirección, alineando el conjunto de valores con la visión, así como con iniciativas de fácil ejecución (p. 30).

Se puede decir que es fundamental para el éxito de una organización contar con un liderazgo estratégico, ya que implica la capacidad de guiar a todos los miembros hacia un objetivo común. A través de una dirección clara, una visión compartida, la creación de una cultura organizacional sólida y el fomento del trabajo en equipo, se logra alinear los esfuerzos de todos en la misma dirección, además, este tipo de liderazgo se encarga de asegurar que los valores de la organización se reflejen en la visión y se traduzcan en acciones concretas y fáciles de ejecutar.

En Venezuela, uno de los problemas de liderazgo estratégico en las empresas es la falta de visionarios y líderes capacitados para tomar decisiones acertadas en un entorno económico y político complicado. Además, muchos líderes empresariales se ven obligados a centrarse en solucionar problemas urgentes, lo que les impide dedicar tiempo suficiente a la planificación estratégica a largo plazo. Es fundamental considerar

que para abordar las dificultades de liderazgo estratégico en las organizaciones venezolanas, es necesario dedicar recursos a la capacitación y crecimiento de líderes competentes, capaces de hacer frente a los retos actuales y dirigir a sus equipos hacia el logro de metas, promoviendo una cultura empresarial fundamentada en la honestidad, la claridad en la comunicación y la participación activa, con el fin de fortalecer la confianza y el trabajo en equipo dentro de la compañía.

También, es fundamental que los líderes empresariales se mantengan informados sobre los últimos desarrollos en su industria y en el entorno económico en general, para poder adaptarse rápidamente a los cambios y tomar decisiones informadas. Así mismo, es importante promover el trabajo en equipo y la participación de todos los empleados en la toma de decisiones, para aprovechar al máximo el talento y la creatividad de todos los miembros de la organización.

Según Alemany (2023) comenta que, “todas las encuestas de satisfacción del empleado, la mayoría de los trabajadores encuestados, al ser preguntados por las causas de su insatisfacción, apuntan a sus jefes como los principales causantes de todas sus frustraciones” (p. 30). Esto indica que algunos jefes no están capacitados o entrenados para liderar a sus empleados, y posiblemente no cuentan con una buena comunicación, entonces, de esta manera los empleados se frustran y desmotivan porque no cuentan con un jefe o líder que los oriente y guíe de una manera eficaz u organizada. Es claro que el liderazgo estratégico es esencial para aquellos en posiciones de mando, quienes deben estar preparados para asumir un buen liderazgo, llevar a cabo enfoques planificados, también tomar decisiones para realizar cambios y mantener buen contacto con sus seguidores.

La Empresa Hidrológica de la Cordillera Andina (HIDROANDES C. A) prestadora del servicio de Agua Potable en los estados Barinas y Trujillo, ubicada en la Avenida

Industrial de Barinas, en esta investigación se pretende observar la influencia del liderazgo estratégico por parte de la gerencia administrativa, considerando la opinión precisa de los empleados: si son motivados, dirigidos y si cuentan con una imagen de liderazgo a seguir, como por ejemplo a la hora de realizar sus actividades bien sean individuales o grupales. Es importante analizar el liderazgo estratégico en el departamento administrativo de la Empresa Hidroandes C. A, Municipio Barinas Estado Barinas, año 2023-2024, para atraer motivación, confianza y una mejor comunicación en el desempeño laboral necesario para los empleados.

Y para concluir se integran las siguientes interrogativas:

¿Cuál es la percepción de los empleados del departamento de administración sobre el liderazgo estratégico ejercido por la gerencia administrativa en la empresa Hidroandes C.A, estado Barinas?

¿Cuáles son los principales factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados del Departamento de Administración en Hidroandes C.A. en el estado Barinas?

¿Cuáles son los aspectos específicos del liderazgo estratégico que impactan en la productividad y el bienestar laboral de los empleados del Departamento de Administración de la empresa Hidroandes C.A. en el estado Barinas?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General.

Analizar la efectividad del liderazgo estratégico en el desempeño laboral del Departamento de Administración de la Empresa Hidroandes C.A del estado Barinas, período 2023-2024.

Objetivos específicos.

Diagnosticar la percepción de los empleados sobre el liderazgo estratégico ejercido por la gerencia administrativa, en el departamento de administración de la empresa Hidroandes C.A. Estado Barinas.

Describir cuáles son los principales factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados del Departamento de Administración en Hidroandes C.A. Estado Barinas.

Determinar los aspectos específicos del liderazgo estratégico que impactan en la productividad y el bienestar laboral de los empleados del Departamento de Administración de la empresa Hidroandes C.A. Estado Barinas.

Justificación

En el entorno empresarial actual caracterizado por un cambio constante y acelerado, contar con un liderazgo estratégico fuerte y efectivo en el departamento administrativo se vuelve fundamental para el éxito y la supervivencia de cualquier organización. Un líder efectivo en éste departamento puede impulsar la productividad, mejorar la eficiencia operativa y promover un ambiente de trabajo positivo, lo que a su vez contribuye a alcanzar los objetivos y metas de la empresa, el liderazgo es esencial para establecer y comunicar una visión clara a todo el personal de manera que estén alineados hacia un mismo objetivo y más cuando se trata del liderazgo estratégico porque éste ayuda a establecer una dirección clara para el resto de la organización, creando un sentido de propósito y motivación entre los empleados.

El liderazgo estratégico desde la perspectiva Teórica en el departamento administrativo de una empresa se refiere al enfoque que se tiene en una organización hacia la figura del líder como agente clave para lograr los objetivos estratégicos de la empresa. Éste enfoque implica que el líder debe tener la capacidad de visualizar a largo plazo, tomar decisiones estratégicas, inspirar a su equipo y adaptarse a los cambios del entorno para guiar a la organización hacia el éxito.

Además, posee la práctica, ya que, el liderazgo estratégico se refiere a la habilidad de los líderes en este departamento para desarrollar e implementar estrategias que impulsen el éxito y la eficiencia de la organización. Esto implica tener una visión clara del rumbo que debe tomar la empresa, identificar oportunidades y amenazas en el entorno, tomar decisiones que beneficien a la empresa a largo plazo y motivar a su equipo para alcanzar los objetivos establecidos.

También se cuenta con la parte Metodológica y ésta es fundamental para garantizar el buen funcionamiento de la organización, el logro de sus metas, los objetivos a través de la aplicación de herramientas y técnicas de gestión efectivas, donde en el presente trabajo se aplicará como instrumento el cuestionario en escala de likert para que los resultados sean más viables y conocer que tan importante es llevar a cabo un análisis referente al liderazgo estratégico en el departamento administrativo.

En la actualidad, pueden haber muchos jefes que no conocen o no saben cómo ser un líder y mucho menos un líder estratégico para su grupo de trabajadores, perdiendo así la confianza, motivación y potencial de los mismos, también ocasionándole a la empresa pérdida de control, objetivos fracasados, pérdida de organización, entre otras, ya que, muchos de ellos piensan que ser jefe y líder se definen de igual manera, y no, el liderazgo lo asume una persona que tenga capacidad de guiar e inspirar, por otro lado un jefe usa su cargo para establecer reglas, o sea, se enfoca en tener control y autoridad.

Por esa razón es importante un análisis sobre el liderazgo estratégico para que las autoridades observen de qué manera mantener motivado a su personal para unos mejores resultados; comúnmente, Agüera (2004) afirma que, “el liderazgo es un proceso donde a partir del poder motivador del líder se influye y apoya a los demás para que se cumplan las metas de una organización” (p. 28). De tal manera que, la implementación de un análisis de liderazgo estratégico en el departamento administrativo de la empresa

Hidroandes es esencial para asegurar su éxito y supervivencia. Un líder eficaz dentro de éste departamento puede establecer una dirección clara, fomentar la innovación y la mejora continua, gestionar el cambio y promover un entorno laboral saludable y productivo; dándole a los empleados seguridad y confianza, añadiendo la motivación, las habilidades sociales para establecer relaciones afectivas y un buen desempeño laboral para que haya un trabajo en equipo pulcro, entre otras, de esta manera se puede tener un liderazgo estratégico sólido, la organización estará preparada para enfrentar los desafíos presentes y futuros, sin dejar atrás las oportunidades que pueden presentarse en el camino.

Alcance y Delimitación

Alcance

La presente investigación se realizará y se pretende alcanzar en el departamento administrativo de la empresa HIDROANDES C. A del Estado Barinas, con el objetivo de lograr mayor efectividad en el liderazgo estratégico, determinando los aspectos específicos del mismo y contando con motivación de los empleados, confianza, control y dirección clara para el resto de la organización.

Delimitación

El estudio de la actividad para analizar el liderazgo estratégico, se implementará dentro del departamento administrativo de la Empresa Hidroandes C. A, misma que se encuentra ubicada en la Av. Industrial con Av. Rómulo Gallegos, Edificio Don Miguel Piso 2 en el Municipio Barinas Estado Barinas.

Capítulo II

Marco Teórico

Se entiende por marco teórico la identificación y revisión de teorías sobre un tema de estudio, con el propósito de proporcionar un fundamento teórico sólido y una base conceptual a partir de la cual se puede desarrollar la investigación, así mismo Tamayo & Tamayo (2003) opina que, “el marco teórico nos ayuda a precisar y a organizar los elementos contenidos en la descripción del problema, de tal forma que puedan ser manejados y convertidos en acciones concretas” (p. 145). Se puede entender que el marco teórico nos brinda la claridad y la estructura necesaria para identificar, organizar y transformar los diferentes componentes abordados en la descripción del problema en acciones tangibles y efectivas.

Antecedentes de la Investigación

Los antecedentes de la investigación se refieren a investigaciones y trabajos que se han realizado sobre el problema planteado, ya que permiten contextualizar el estudio y conocer el estado actual de ese campo.

Según Gonzales (2022) en el estudio que realizó, titulado “Estrategias de liderazgo democrático para mejorar el trabajo en equipo en el Colegio Militar Elías Aguirre” el cual fue presentado en Chiclayo – Perú para optar por el título de Licenciado en Administración – Universidad Señor de Sipán. El interés de dicha investigación se enfoca en mejorar el trabajo en equipo de la institución, estableciendo así, programas de desarrollo de liderazgo democrático y talleres, de tal manera que sea favorable tanto para el equipo como para la institución. El carácter metodológico fue cuantitativo con el

diseño pre-experimental, utilizando la herramienta de medición tipo cuestionario de Likert para obtener los resultados, en el cual, la población es finita por lo tanto tomaron de muestra los 53 colaboradores que hay de población y se puede concluir que, los resultados de la encuesta determinó que sí se puede mejorar el trabajo en equipo de la institución dando acción al desarrollo de liderazgo democrático.

Orozco & Piñero (2023) teniendo como nombre su trabajo de investigación "Influencia del clima organizacional y el liderazgo, sobre el desempeño laboral de los miembros de la empresa Compujeis26", presentado en Caracas, Venezuela para optar al título de Licenciado en Comunicación Social - Universidad Católica Andrés Bello. Dicho trabajo corresponde a un análisis para conocer el clima, el tipo de liderazgo y saber cómo se encuentra el desempeño laboral, la metodología de éste es de enfoque cuantitativo utilizando como instrumento la encuesta, ya que la población es de carácter censal; los resultados que obtuvieron fueron que, la empresa cuenta con un clima organizacional participativo abierto de tipo consultivo, cuentan con un liderazgo conformado por dos líderes cuyos estilos de liderazgos con *laissez-faire* y democrático, por último, cuentan con buen desempeño laboral mostrando iniciativa, responsabilidad y organización.

Duarte (2019) en su investigación "Liderazgo educativo en el siglo XXI", presentada en Barinas, Venezuela para optar al título Doctor en Ciencias de la Educación – UNELLEZ, Barinas. El presente trabajo tiene como objetivo exponer los enfoques considerados de gran relevancia en el estudio de liderazgo con mayor énfasis en el educativo o escolar para conocer la importancia, los elementos y comportamientos tanto directivos como de docentes. La metodología es cualitativa con un enfoque descriptivo e interpretativo y como instrumento la entrevista. Los resultados han indicado que los docentes deben incorporar en la praxis cotidiana dos estilos de liderazgo, los cuales son, el distribuido y el resiliente para así garantizar una eficiencia de liderazgo educativo.

Se puede decir que, a través de los estudios antes señalados se ha demostrado que el liderazgo es importante y efectivo para mejorar la eficiencia y la calidad del trabajo en equipo, aumentando también la satisfacción y alcanzando altos niveles de desempeño generando resultados positivos para la institución.

Breve Reseña Histórica de la HIDROANDES C.A.

El Servicio de Agua Potable y Saneamiento, inicia con la creación del Instituto Nacional de Obras Sanitarias (INOS) el 15 de Abril de 1943, el cual, realizó buenas obras cumpliendo con su tarea y dándose a conocer como el mejor Instituto de Latinoamérica (LATAM), sin embargo, en el año 1974 empezó a haber corrupción y mala praxis en general, lo cual, hizo que el instituto se desintegrara y desarticulara, hasta que el Gobierno Nacional decretó en 1989 llevar a cabo un proceso de cambio en el Sistema de Agua Potable y Saneamiento en Venezuela. Este proceso estaba enfocado en descentralizar el servicio, ya que, hasta entonces estaba exclusivamente bajo la administración INOS, el cual funcionaba de manera centralizada y no era sostenible.

El INOS se encargaba de los acueductos urbanos, mientras que la división de Malariología del Ministerio de Sanidad se encargaba de los acueductos rurales. Esta organización respondía a la realidad existente en ese momento y cumplía con su función, pero también se encargaba de la planificación del abastecimiento de los recursos hídricos. En ese momento, la propiedad de los acueductos era de los municipios, pero habían delegado la responsabilidad de su gestión en el INOS. Sin embargo, a finales de los años 80, se llegó a una crisis y se tomó la decisión de suprimir el INOS mediante un Decreto Ley y reemplazarlo por una nueva organización del sector: HIDROVEN y sus empresas filiales, dentro de las cuales se encuentra la Compañía Anónima Hidrológica de la Cordillera Andina (HIDROANDES), ubicada en el estado Barinas al Sur de la Av. Industrial con Av. Rómulo Gallegos.

Esta compañía fue creada con el propósito de llevar a cabo la reestructuración y descentralización del Servicio de Agua Potable y Saneamiento. Hidroandes, que administra los estados de Trujillo y Barinas tiene una estructura organizativa zonal en lugar de funcional, lo que facilita la transferencia total o parcial hacia la creación de empresas operadoras zonales, ya sean públicas, privadas o mixtas dichas zonas se definen según criterios como la complejidad de los sistemas atendidos, la densidad de la población, la ubicación de los clientes, aspectos financieros y políticos. En el estado de Trujillo hay cinco zonas y en el estado de Barinas hay seis zonas. Desde su creación, Hidroandes ha buscado modernizar el nivel organizativo de las zonas, implementando sistemas automatizados en la administración, contabilidad, presupuesto y comercio, y contando con personal capacitado para dirigir y operar. La compañía está compuesta por la presidencia, las gerencias de administración y finanzas, técnica, comercialización, proyectos de inversión y operativa, así como una sucursal en Trujillo que opera bajo los lineamientos de Hidroandes.

Visión

El objetivo es garantizar la prestación del servicio de agua potable y saneamiento en los estados Barinas y Trujillo, con el fin de promover el bienestar de las comunidades atendidas. Esto se logrará mediante la acción comunitaria, basada en los principios de equidad, igualdad, justicia social y solidaridad. Además, se buscará una gestión que promueva el desarrollo sostenible del sector, a través de costos justos y la reinversión en diversas áreas, de acuerdo a la legislación vigente.

Misión

Nuestro objetivo es convertirnos en una empresa autosustentable en materia de agua potable y saneamiento mediante la implementación de nuevos modelos de gestión integral, para lograr esto, trabajaremos en estrecha colaboración con el Poder Popular,

buscando unificar nuestras acciones y persiguiendo el más alto nivel de satisfacción. Para alcanzar nuestros objetivos, contaremos con un personal capacitado y calificado, que utilizará tecnología de avanzada a través de la autogestión. Nos basaremos en los valores de coordinación, cooperación, respeto, disciplina, sentido de pertenencia y compromiso social. Buscamos estar a la vanguardia en el proceso de transferencia de los servicios, para asegurar que nuestra comunidad cuente con agua potable y servicios de saneamiento de calidad. Trabajaremos para lograr la autosuficiencia en estos servicios y contribuir al desarrollo sostenible de nuestra localidad.

Organigrama de la Gerencia de Administración y Finanzas de la empresa HIDROANDES, C.A.

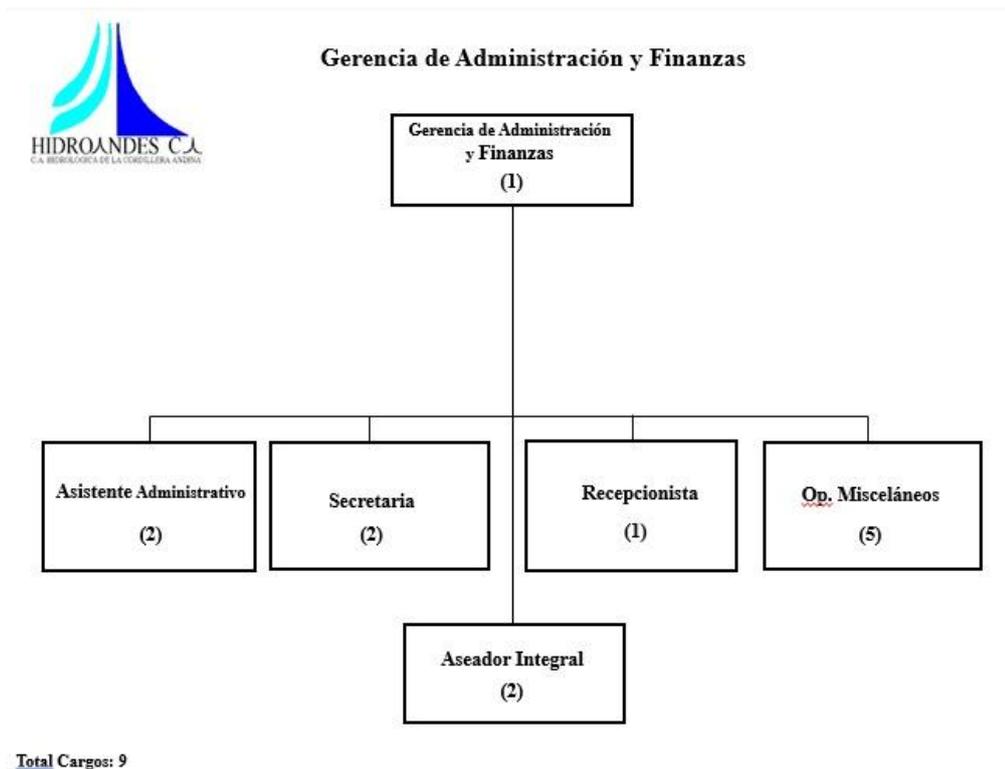


Figura 1. Organigrama de la gerencia de administración y finanzas.

Bases Teóricas

Las bases teóricas se sustentan en el desarrollo de los objetivos específicos, dando a conocer los conceptos y funciones que estén relacionadas con la investigación. De otro

modo, Arias (2012) explica que, “Las bases teóricas implican un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado” (p. 107). Se puede entender que las bases teóricas se deben desarrollar de manera amplia para brindar un buen sustento a lo igual que una previa explicación al problema planteado en ésta investigación.

Liderazgo.

El liderazgo es un conjunto de habilidades y cualidades que una persona posee para influir, ya sea en ámbito laboral, político, social o incluso familiar para lograr los objetivos y metas, así mismo, Aguirres, Serrno & Sotomayor (2019) citando a Koontz & O’Donell (2001) quienes opinan que, “el principio primordial del liderazgo es que las personas tiendan a seguir a quienes pueden ayudarlos a lograr sus metas” (p. 188). Esto implica que los líderes efectivos deben demostrar su capacidad para brindar apoyo, orientación y recursos a su equipo, lo que fortalecerá la confianza y motivación de las personas para seguir su liderazgo exitoso, ya que, se centra en la capacidad de ayudar a los demás a alcanzar sus objetivos.

Estilos de liderazgo.

Zuzama (2015) citando a Bass (1990) indica que, “los estilos de liderazgo o de dirección son las formas alternativas en que los líderes estructuran su conducta interactiva para llevar a cabo sus roles en tanto a líderes” (p. 10). Se puede decir que, estos estilos determinan la forma en que se comunican, toman decisiones, motivan a su equipo y abordan los desafíos, teniendo en cuenta que cada líder tiene su propio estilo, que puede variar según la situación y las personas que están siendo lideradas porque la elección del estilo de liderazgo adecuado puede tener un impacto significativo en el rendimiento y la satisfacción de los miembros del equipo.

Existen diferentes estilos de liderazgo que se pueden aplicar en diferentes situaciones, dependiendo de los objetivos y las necesidades del equipo. A continuación, se describen algunos de los estilos más comunes:

1 Liderazgo autocrático: Éste estilo de liderazgo se basa en la toma de decisiones centralizadas y el control total por parte del líder. No se fomenta la participación de los miembros del equipo, lo que puede resultar en falta de motivación y creatividad. A pesar de ello, puede funcionar bien en situaciones de crisis o cuando se requiere rapidez y eficiencia en la toma de decisiones.

2 Liderazgo democrático: En éste estilo, el líder fomenta la participación y la toma de decisiones conjunta con el equipo. Se toma en cuenta la opinión que dé cada miembro del equipo y se busca el consenso. Esto genera un ambiente de colaboración y motivación, ya que el equipo se siente parte del proceso de toma de decisiones.

3 Liderazgo transformacional: Éste estilo se centra en inspirar y motivar al equipo para alcanzar un objetivo común. El líder enfoca su atención en el desarrollo personal y profesional de los miembros del equipo, fomentando su crecimiento y promoviendo un cambio positivo. Se busca generar compromiso y motivación a través de la visión y los valores compartidos.

4 Liderazgo transaccional: En éste estilo, el líder establece acuerdos y recompensas para motivar a los miembros del equipo. Se basa en el intercambio de recompensas por el cumplimiento de objetivos y metas. Se enfoca en supervisar y recompensar el desempeño individual y colectivo.

5 Liderazgo laissez-faire: Éste estilo de liderazgo se destaca por la falta de intervención y dirección del líder, permitiendo que los miembros del equipo tomen decisiones y lleven a cabo sus tareas sin mucha supervisión. Puede funcionar bien en

equipos capacitados y autónomos, pero podría resultar en falta de dirección y control en otros casos.

Estos son solo algunos ejemplos de estilos de liderazgo y cada líder puede tener una combinación de varios estilos. La elección del estilo adecuado dependerá del contexto, los objetivos y las características del equipo. Es importante adaptar el estilo de liderazgo según las necesidades de cada situación.

Habilidades del liderazgo.

Como ya se ha dicho, cada líder tiene distintas formas de pensar, a lo igual que en fortalezas y enfoques dependiendo de su estilo y personalidad, de otra manera, Cruz (2021) opina que, “el liderazgo desempeña una serie de funciones para garantizar el buen funcionamiento de una organización” (p. 15). Por lo tanto, deben establecer roles y responsabilidades claras para cada miembro del equipo, fomentando un ambiente de trabajo eficiente y colaborativo compartiendo ciertas habilidades como:

1 Comunicación efectiva: Los líderes deben tener la habilidad de comunicar de manera clara y concisa con su equipo, así como escuchar activamente a sus miembros.

2 Toma de decisiones: Los líderes deben ser capaces de tomar decisiones importantes y difíciles, considerando diferentes perspectivas y tomando en cuenta los objetivos y recursos disponibles.

3 Motivación e inspiración: Los líderes deben tener la capacidad de motivar e inspirar a su equipo, creando un ambiente de trabajo positivo y enfocado en el logro de metas.

4 Delegación y trabajo en equipo: Los líderes deben saber delegar tareas y responsabilidades, así como fomentar el trabajo en equipo y la colaboración entre los miembros para lograr resultados.

5 Resolución de problemas: Los líderes deben ser capaz de identificar y resolver problemas de manera eficiente, aplicando habilidades críticas de pensamiento, creatividad y análisis.

6 Inteligencia emocional: Los líderes deben tener la capacidad de reconocer y gestionar sus propias emociones, así como la de los demás, para fomentar relaciones positivas y efectivas.

7 Resiliencia y adaptabilidad: Los líderes deben ser capaces de enfrentar y superar obstáculos y cambios, mostrando flexibilidad y adaptabilidad ante situaciones nuevas o desafiantes.

8 Liderazgo ético: Los líderes deben actuar de manera ética y responsable, manteniendo altos estándares de conducta y siendo un ejemplo para los demás.

Liderazgo estratégico

El liderazgo estratégico es fundamental para el éxito a largo plazo de una organización, ya que permite a la empresa adaptarse a un entorno en constante cambio y trazar un camino claro hacia el logro de sus objetivos.

Según Hiam (2003) hace una acotación dónde "los líderes eligen un enfoque (estrategia) en base a la tarea específica a realizar y a las capacidades y aptitudes del colaborador en relación a esa tarea. En otras palabras, el líder modifica su estrategia para ajustarla a las capacidades y necesidades del colaborador" (p. 20).

Los líderes deben adaptar su enfoque o estrategia de liderazgo según la tarea a realizar, esto permite mejorar la eficiencia y efectividad en la realización de las mismas, así como fomentar el crecimiento y desarrollo de los colaboradores. Es importante que los líderes sean flexibles y estén dispuestos a ajustar su estrategia para maximizar el potencial de su equipo.

Fierro Vita (2012) cita a Rowe (2001) en el cual comenta, que el liderazgo es "la habilidad de influir en otros para que voluntariamente se tomen decisiones constantemente con el propósito de aumentar la viabilidad a largo plazo de la organización y que al mismo tiempo se mantenga la estabilidad financiera en el corto plazo" (p. 120).

Se considera que la influencia en las decisiones de los líderes es fundamental para lograr los objetivos de una organización a largo plazo, pero también se debe tener en cuenta la estabilidad financiera a corto plazo. En pocas palabras, es necesario encontrar un equilibrio entre ambas variables para garantizar el éxito y la sostenibilidad a largo plazo de la organización, ya que, la capacidad de influencia y la gestión financiera son dos aspectos clave que deben ser considerados de manera integral para lograr la viabilidad a largo plazo de la organización.

Desempeño laboral.

Según Quintero, Africano & Faría citando a Chiavenato (2000) comenta que el desempeño laboral "es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos" (p. 36). Se puede entender que, el desempeño laboral es crucial para el éxito y crecimiento tanto individual como de la empresa, ya que, se traduce en resultados positivos y contribuye a un ambiente de trabajo tanto productivo como motivador.

El desempeño laboral es de suma importancia tanto para los empleados como para las organizaciones porque ayuda a lograr los objetivos y metas, también la productividad de la organización teniendo en cuenta que los empleados serían más efectivos y eficientes en sus tareas haciendo un trabajo calificado, sin dejar atrás el desarrollo profesional que pueden llegar a tener si obtienen crecimiento en sus roles para seguir aportando

habilidades llenos de satisfacción por sus mandatarios para descartar que busquen otras oportunidades laborales.

Administración.

Para Hurtado (2011) “Administrar es una actividad rutinaria del ser humano. Toda persona administra su tiempo, sus recursos económicos, su hogar”. (p. 5). La administración es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos de una organización ya sea personas, dinero, materiales, tiempo, entre otras, con el objetivo de alcanzar sus metas de manera eficiente y efectiva, también implica tomar decisiones estratégicas y tácticas, asignar y coordinar tareas, supervisar el desempeño y evaluar los resultados a lo igual que establecer estructuras organizativas, políticas, procedimientos y gestionar recursos disponibles de manera óptima. Por otro lado, según Chiavenato (2006) “La preocupación por racionalizar, estandarizar y establecer normas de conducta que pudiera aplicar el administrador condujo a la mayoría de los ingenieros de la administración científica a pensar que estos principios podían aplicarse a todas las situaciones posibles” (p. 56). De esta manera son creados los componentes más importantes de la administración para todos, los cuales son:

1. Planificación: Implica definir los objetivos y metas de la organización, así como los planes y estrategias para alcanzarlos.
2. Organización: Consiste en establecer la estructura organizativa de la empresa, definir los roles y responsabilidades de los empleados y establecer los mecanismos de coordinación y comunicación.
3. Dirección: Incluye la supervisión y motivación de los empleados, así como la toma de decisiones y la resolución de conflictos.
4. Coordinación: Implica asegurar que todas las actividades y funciones de la organización se realicen de manera armoniosa y sin duplicar esfuerzos.

5. Control: Consiste en monitorear y evaluar el desempeño de la organización, comparándolo con los objetivos y metas establecidas, tomando medidas correctivas cuando sea necesario.

6. Evaluación: Se refiere a la revisión y análisis periódico de los procesos y resultados de la administración para identificar áreas de mejora y tomar medidas para optimizar la eficiencia y eficacia de la organización.

A través de estos componentes, se busca establecer objetivos, definir estructuras organizativas, motivar a los empleados, garantizar la armonía en las actividades y evaluar el desempeño para mejorar la eficiencia y eficacia de la organización.

Bases Legales

A continuación, se puede comprender que las bases legales son importantes para obtener una investigación sólida con credibilidad y validez. Según Villafranca (2002) plantea que “Las bases legales no son más que leyes que sustentan de forma legal el desarrollo del proyecto” explica que las bases legales “son leyes, reglamentos y normas necesarias en algunas investigaciones cuyo tema así lo amerite” (s/p). Estas bases legales son fundamentales para asegurar que el proyecto se lleve a cabo dentro del marco legal establecido y con el cumplimiento de las normativas aplicables.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).

Artículo 141: La Administración Pública está al servicio de los ciudadanos y ciudadanas y se fundamenta en los principios de honestidad, participación, celeridad, eficacia, eficiencia, transparencia, rendición de cuentas y responsabilidad en el ejercicio de la función pública, con sometimiento pleno a la ley y al derecho.

Ley Orgánica de Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (2012).

Artículo 156: El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando:

- a) El desarrollo físico, intelectual y moral.
- b) La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo.
- c) El tiempo para el descanso y la recreación.
- d) El ambiente saludable de trabajo.

Ley Orgánica de la Administración Pública (2001).

Artículo 1: La presente Ley tiene por objeto establecer los principios, bases y lineamientos que rigen la organización y el funcionamiento de la Administración Pública; así como regular los compromisos de gestión; crear mecanismos para promover la participación popular y el control, seguimiento y evaluación de las políticas, planes y proyectos públicos; y establecer las normas básicas sobre los archivos y registros públicos.

Ley de Aguas (2007).

Artículo 4: La gestión integral de las aguas tiene como principales objetivos:

1. Garantizar la conservación, con énfasis en la protección, aprovechamiento sustentable y recuperación de las aguas tanto superficiales como subterráneas, a fin de satisfacer las necesidades humanas, psicológicas y la demanda generada por los procesos productivos del país.
2. Prevenir y controlar los posibles efectos negativos de las aguas sobre la población y sus bienes.

Definición de términos básicos

Comunicación: Se transmite información, ideas, sentimientos o pensamientos entre dos o más personas. Es un aspecto fundamental de la vida humana y está presente en todas las interacciones sociales.

Fortalecimiento: En una empresa se usa para mejorar las habilidades y capacidades de su personal, con el fin de optimizar su desempeño y contribución en el entorno laboral. Esto puede tener un impacto positivo en el rendimiento y los resultados de la organización en su conjunto.

Gestión: Se refiere al proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos disponibles para lograr los objetivos establecidos en una organización.

Influencia: Se refiere al poder o capacidad de alguien o algo para afectar o cambiar la forma de pensar, sentir o actuar de otras personas. Puede ser ejercida a través de diferentes medios, como la persuasión, el liderazgo, el ejemplo, entre otros.

Motivación: La motivación en las empresas es esencial para fomentar la productividad, el compromiso y la lealtad de los empleados, lo que a su vez contribuye al éxito y la rentabilidad de la organización.

Líder: El líder es aquel que toma la iniciativa, desarrolla estrategias, motiva y coordina a los miembros del grupo, inspirándolos a alcanzar su máximo potencial y lograr resultados positivos.

Organización: Conocida también como empresa y entidad, esta se dedica a la producción, distribución, intercambio o venta de bienes o servicios con el objetivo de obtener un beneficio económico.

Sistema de variables

Se refiere a la identificación y definición de las variables que serán estudiadas en la investigación porque es importante conocerlas y plantearlas, ya que, pueden presentar diferentes valores.

Según Arias (1999) comenta que un sistema de variables consiste, por lo tanto, en una serie de características por estudiar, definidas de manera operacional, es decir, en función de sus indicadores o unidades de medida... puede ser desarrollado mediante un cuadro, donde además de las variables, se especifiquen sus dimensiones (p.17).

Es decir, que cada una de ellas irá específicamente en un cuadro para entender las series de características que van incluidas y de esa manera se obtiene la operacionalización de variables.

Operacionalización de las variables

Cuadro 1

Variable	Definición	Dimensión	Indicador	Ítems
LIDERAZGO ESTRATEGICO	Según Hiam (2003) comenta que “El liderazgo estratégico se basa en la teoría de la contingencia, esta teoría sugiere que el enfoque o estilo de liderazgo que utilizamos está en función del líder, del colaborador y de la situación concreta” (p. 20). Por lo tanto, dicho liderazgo se adapta a las circunstancias específicas para lograr los mejores resultados en cada situación.	Visión Estratégica	-Objetivos a largo plazo -Compromiso -Confianza	1 2 3
		Influencia	- Reconocer logros - Motivación - Guiar adecuadamente	4 5 6
		Toma de decisiones	-Evaluar alternativas - Tomar decisiones	7 8
		Comunicación y Motivación	-Transparencia y Honestidad -Ambiente de trabajo	9 10
DESEMPEÑO LABORAL	Es en el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa Chiavenato (2010).	Necesidades individuales	-Productividad -Desempeño -Confianza -Compromiso -Estabilidad laboral -Desarrollo profesional	11 12 13 14 15 16
		Necesidades sociales	-Identificación grupal -Relaciones interpersonales -Identificación con la empresa -Actividades Sociales	17 18 19 20

Fuente: Altuve & Santil.

Capítulo III

Marco Metodológico

El marco metodológico se refiere a la manera en que se hará la investigación, como el paradigma, tipo de investigación, el diseño, la población y muestra que es el plan detallado el cual guiará el desarrollo de la investigación.

Según Azuero (2019) citando a Franco (2011) nos dice que, el marco metodológico es el conjunto de acciones destinadas a describir y analizar el fondo del problema planteado, a través de procedimientos específicos que incluye las técnicas de observación y recolección de datos, determinando el “cómo” se realizará el estudio, esta tarea consiste en hacer operativa los conceptos y elementos del problema que estudiamos (p. 112).

Se puede entender, que el marco metodológico se refiere a la descripción y justificación de las estrategias, también de las herramientas utilizadas en una investigación o proyecto para recolectar, analizar e interpretar los datos.

Enfoque o paradigma de investigación

La investigación está centrada en el enfoque cuantitativo bajo un paradigma positivista, cabe resaltar que este paradigma busca establecer leyes generales, utilizando el método científico y enfatizando en la objetividad y replicabilidad de los resultados, teniendo en cuenta que se basa en la observación y la medición precisa de variables en la población con seguridad y precisión. Por otro lado, Del Canto & Silva (2013) citando a Hurtado y Toro (1998) donde señalaron que, “la investigación cuantitativa tiene una concepción lineal, que implica claridad entre los elementos que conforman el problema, que deben ser limitados y saber con exactitud donde inician, también se debe reconocer qué tipo de

incidencia existe entre sus elementos” (p. 28). Este enfoque, se centra en la medición objetiva y cuantificación de variables buscando establecer relaciones causales entre ellas y la generalización de resultados a través de muestras representativas de la población.

Tipo de investigación

El tipo de investigación que es utilizado para llevar a cabo éste trabajo es de tipo descriptivo, ya que, tiene como objetivo principal describir y analizar las características de un fenómeno o situación particular, tomando en cuenta la cita de Bernal (2006) donde comenta que, “La investigación descriptiva se soporta principalmente en técnicas como la encuesta, entrevista, la observación y la revisión documental” (p. 113). Se puede decir que dicho trabajo se enfoca en una situación particular, la cual es, analizar el liderazgo estratégico en el departamento administrativo de la empresa Hidroandes C. A, así con ésta investigación se puede recopilar los datos suficientes a través de un cuestionario para conocer y recolectar lo necesario.

Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es utilizado para llevar a cabo algún estudio, con el fin de encontrar resultados confiables; de tal manera que el diseño escogido fue el de campo, ya que, Tamayo & Tamayo (2004) definió dicho diseño como, “los datos que se recogen directamente de la realidad, por lo cual los denominamos primarios, su valor radica en que permiten cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han obtenido los datos” (p. 110). Por ende, con éste diseño se permite obtener unos resultados mas eficientes por el hecho de realizarse en el lugar que se desea investigar.

Población y muestra

Población

Según Palella & Martins (2010) opinan que, “la población puede ser definida como el conjunto finito o infinito de elementos, personas o cosas pertinentes a una investigación

y que generalmente suele ser inaccesible” (p. 105). Es decir, que la población se refiere a un grupo de individuos, objetos, entre otros, que puedan cumplir con los criterios para ser incluidos en el estudio, por lo tanto, en dicha investigación se trabajara con la población finita, la cual estará conformada por ocho (8) empleados que se encuentran dentro del departamento de administración de la empresa Hidroandes C. A.

Según Arias (2012) indicó: “La muestra es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible” (p. 83). En vista que, la población seleccionada es finita, entonces se tomaran como muestra el 100% de la misma para tener conocimiento e información suficiente sobre la investigación, la cual, trata de la: Efectividad del liderazgo estratégico en el desempeño laboral del Departamento de Administración en la empresa Hidroandes, C.A, Municipio Barinas estado Barinas, año 2023-2024.

En la cual se emitirá la siguiente fórmula que cuenta con el tamaño de la población, el nivel de confianza y también el margen de error.

Formula:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Datos:

- N: Población, la cual es de 8 empleados.
- Z: Nivel de confianza es de 95%. 1.96
- p: Probabilidad de éxito será de 0.50.
- q: Probabilidad de fracaso será de 0.50.
- e: Error máximo permitido de 0.05.

$$n = \frac{8 \times 1,96^2 \times 0,50 \times 0,50}{0,05^2 \times (8-1) + 1,96^2 \times 0,50 \times 0,50} = 8$$

Técnicas e instrumentos de recolección de información

Las técnicas de recolección de datos son consideradas como una forma necesaria para recolectar cualquier información, así mismo, Arias (2012) opina que, “se entenderá por técnica de investigación, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información” (p. 67). Quiere decir que, para encontrar información o datos confiables se deberán utilizar técnicas que vayan de la mano con el diseño de la investigación. Por otro lado se debe contar con un instrumento, ya que, Cisneros, Guevara, Urdánigo & Garcés (2022) comentan, “según de la técnica escogida se deberá seleccionar el instrumento idóneo para que la investigación sea efectiva” (p. 1171). Estos instrumentos se usan para medir ya sea las hipótesis o variables de la investigación, teniendo en cuenta que existen diversos instrumentos, se decidió aplicar en el presente trabajo el cuestionario; conveniente de veinte (20) preguntas utilizando como herramienta la escala de Likert.

Donde según Matas (2018) cita a Bertram (2008) quien comenta que: “son instrumentos psicométricos donde el encuestado debe indicar su acuerdo o desacuerdo sobre una afirmación, ítem o reactivo, lo que se realiza a través de una escala ordenada y unidimensional” (s/p). Por lo tanto, la escala de esta investigación se mostrará de la siguiente manera: (4) Siempre, (3) Casi siempre, (2) Nunca, (1) Casi nunca. Se puede notar que estas respuestas ayudaran a tener una recolección de información eficaz.

Validez y confiabilidad

Según Hernández, Fernández & Baptista (2010) opinan que “La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p. 201). En otras palabras, se trata de determinar la exactitud o confiabilidad de un instrumento para evaluar correctamente una determinada variable, teniendo en cuenta que, es un aspecto fundamental en la investigación científica para

asegurarse de que los resultados obtenidos sean válidos y representativos para la investigación.

Cuando se habla de confiabilidad en una investigación, quiere decir que, los instrumentos utilizados en la misma deben dar resultados coherentes, de otro modo lo dicen Hernández, Fernández & Baptista (2010) “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p. 200). Por lo tanto, esta característica es fundamental para asegurar la consistencia y validez de las medidas obtenidas a través del instrumento, ya que permite garantizar que los resultados reflejan de manera precisa las características que se están evaluando.

Y para determinar dicha confiabilidad se empleó el Alpha de Cronbach, que según Hernández, Fernández y Batista (2014) “consiste en una fórmula que determine el grado de consistencia y precisión que poseen los instrumentos de medición” (p.348). Se puede decir que el Alpha de Cronbach es importante a la hora de utilizar un instrumento de medición porque permite tener mayor confianza y fiabilidad en los resultados obtenidos.

Cuadro 2. Rangos de confiabilidad

Rangos	Confiabilidad
0,81 - 1	Muy alta
0,61 - 0,80	Alta
0,41 - 0,60	Media
0,21 - 0,40	Baja
0 - 0,20	Muy baja

A los empleados del departamento se le aplicó un cuestionario a cada uno los cuales fueron ocho (8), se tomó la misma cantidad para realizar un análisis de confiabilidad de Alpha de Cronbach arrojando éste como resultado 0,8329, lo que quiere decir que tiene una confiabilidad muy alta.

Técnicas de procesamiento y análisis de la información

Las técnicas son fundamentalmente utilizadas en campos, como en la informática, en la estadística y la ciencia de datos para contar con un conocimiento efectivo a la de crear el análisis y de tomar decisiones referente a la investigación.

Según Sarduy (2007) explica que, estos análisis de información ayudan a la toma de decisiones, que es una tarea que se hace cada vez más dinámica y requiere de un basamento informativo bien sustentado... El análisis de información forma parte del proceso de adquisición y apropiación de los conocimientos latentes acumulados en distintas fuentes de información. El análisis busca identificar la información "útil", es decir, aquella que interesa al usuario, a partir de una gran cantidad de datos (p. 3).

Es la manera de seleccionar o comparar cualquier información que se vaya a procesar en el instrumento aplicado para iniciar la investigación, ya que es fundamental para las tomas de decisiones eficientes, logrando los análisis estadísticos. Primeramente, chequeando los cuestionarios llenados con la estadística descriptiva, luego calculando la frecuencia de cada respuesta de los encuestados y por último elaborando la representación gráfica con su respectivo análisis.

CAPITULO IV

Análisis de la Información

Implica la recopilación, organización, interpretación y presentación de los datos de forma que sean útiles y relevantes para el objetivo deseado.

Segun Sarduy (2007) opina que, “el análisis de información forma parte del proceso de adquisición y apropiación de los conocimientos latentes acumulados en distintas fuentes de información. El análisis busca identificar la información útil, es decir, aquella que interesa al usuario, a partir de una gran cantidad de datos” (s/p).

Se entiende que es el proceso de examinar y evaluar datos o información con el fin de obtener conocimientos, identificar patrones, tendencias o relaciones entre variables, y extraer conclusiones significativas que puedan ser útiles para la toma de decisiones. Este proceso implica la utilización de herramientas y técnicas específicas para interpretar la información de forma objetiva y sistemática, por lo tanto, se presentarán los resultados obtenidos por medio de la encuesta, la cual se estuvo trabajando con la escala de Likert estructurado con 20 ítems planteados, los cuales fueron aplicados a los ocho (8) empleados del departamento de Administración de la empresa Hidroandes C.A.

Cuadro 3. ¿Considera usted que la visión de la empresa es lo suficientemente audaz y desafiante para inspirar el progreso y los objetivos a largo plazo?

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	%
SIEMPRE	0	0%
CASI SIEMPRE	8	100%
NUNCA	0	0%
CASI NUNCA	0	0%
TOTAL	8	100%

■ SIEMPRE ■ CASI SIEMPRE ■ NUNCA ■ CASI NUNCA

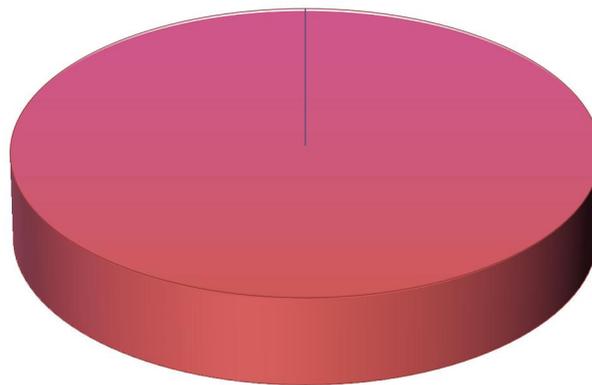


Gráfico 1. ¿Considera usted que la visión de la empresa es lo suficientemente audaz y desafiante para inspirar el progreso y los objetivos a largo plazo?

De acuerdo con los datos obtenidos, el 100% de los empleados encuestados del departamento de administración de la empresa Hidroandes C.A, consideran que casi siempre la visión de ésta organización logra inspirar el progreso y los objetivos a largo plazo para el desarrollo sostenible del sector, basado en la solidaridad y justicia social.

Se puede decir que la visión de la empresa busca mantener e inspirar al personal para el desarrollo audaz y la reinversión en diversas áreas de la misma.

Cuadro 4. ¿Las acciones de la alta gerencia te han demostrado que están comprometidos con la visión estratégica de la empresa Hidroandes C.A?

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	%
SIEMPRE	3	37%
CASI SIEMPRE	5	63%
NUNCA	0	0%
CASI NUNCA	0	0%
TOTAL	8	100%

■ SIEMPRE ■ CASI SIEMPRE ■ NUNCA ■ CASI NUNCA

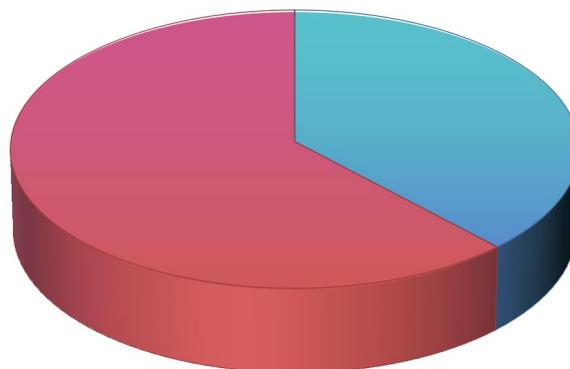


Gráfico 2. ¿Las acciones de la alta gerencia te han demostrado que están comprometidos con la visión estratégica de la empresa Hidroandes C.A?

En los resultados tabulados, el 62% de los empleados afirman que la alta gerencia han demostrado que casi siempre sus acciones se han visto comprometidas con la visión estratégica de la empresa.

En éste sentido el gerente administrativo puede contar con el apoyo de otras gerencias para obtener un resultado eficaz referente a la visión estratégica que existe dentro de la organización, ya que, es necesario para así impulsar a sus empleados a cumplir los objetivos a largo plazo como un buen líder estratégico.

Cuadro 5. ¿El gerente del departamento administrativo de la empresa Hidroandes fomenta confianza al personal para el trabajo en equipo?

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	%
SIEMPRE	0	0%
CASI SIEMPRE	4	50%
NUNCA	0	0%
CASI NUNCA	4	50%
TOTAL	8	100%

■ SIEMPRE ■ CASI SIEMPRE ■ NUNCA ■ CASI NUNCA

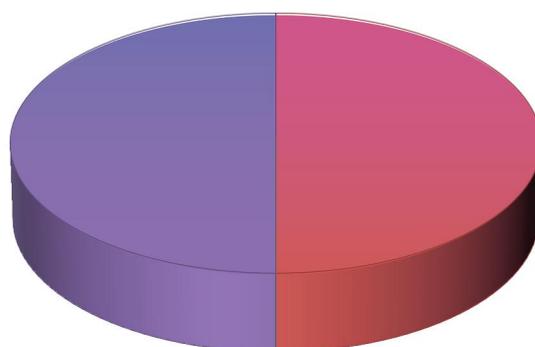


Gráfico 3. ¿El gerente del departamento administrativo de la empresa Hidroandes fomenta confianza al personal para el trabajo en equipo?.

En los resultados obtenidos se puede revelar que el 50% de los trabajadores encuestados consideran que casi siempre el gerente demuestra confianza hacia ellos y el otro 50% declararon que casi nunca se ve reflajada. En atención a estos resultados, se

establece que la mitad de los encuestados no se sienten en confianza con el gerente administrativo, lo cual, repercute dentro del entorno laboral.

Cuadro 6. ¿El gerente logra reconocer los logros individuales y grupales en el departamento de administración?

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	%
SIEMPRE	0	0%
CASI SIEMPRE	4	50%
NUNCA	0	0%
CASI NUNCA	4	50%
TOTAL	8	100%

■ SIEMPRE ■ CASI SIEMPRE ■ NUNCA ■ CASI NUNCA

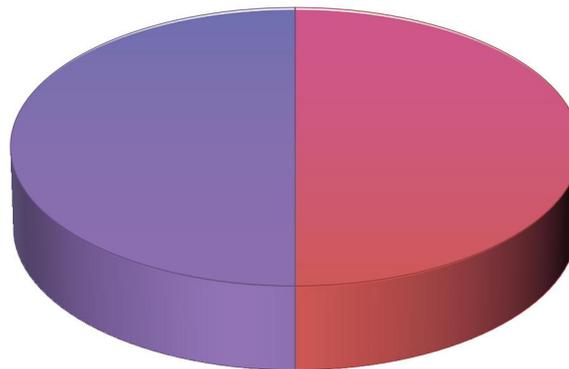


Gráfico 4. ¿El gerente logra reconocer los logros individuales y grupales en el departamento de administración?.

Se puede observar que el 50% de los encuestados sienten que el gerente administrativo reconoce los logros de sus empleados ya sean individuales o grupales.

Se considera que el gerente como líder logre reconocer de todos sus empleados para que puedan obtener un mejor desempeño en el ámbito laboral.

Cuadro 7. ¿Usted se considera una persona motivada por el equipo de trabajo que tiene en el departamento de administración de la empresa Hidroandes C.A?.

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	%
SIEMPRE	0	0%
CASI SIEMPRE	6	75%
NUNCA	2	25%
CASI NUNCA	0	0%
TOTAL	8	100%

■ SIEMPRE ■ CASI SIEMPRE ■ NUNCA ■ CASI NUNCA

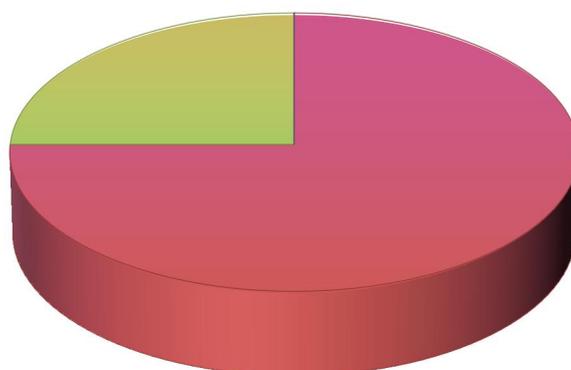


Gráfico 5. ¿Usted se considera una persona motivada por el equipo de trabajo que tiene en el departamento de administración de la empresa Hidroandes C.A?.

El 75% de los empleados encuestados afirman que casi siempre se sienten motivados por su equipo de trabajo dentro del departamento de administración, porque tienen buena comunicación y saben trabajar en equipo sin criticar a los demás.

Cuadro 8. ¿Se siente usted dirigido y guiado amablemente por la gerencia y su equipo de trabajo?

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	%
SIEMPRE	7	88%
CASI SIEMPRE	1	12%
NUNCA	0	0%
CASI NUNCA	0	0%
TOTAL	8	100%

■ SIEMPRE ■ CASI SIEMPRE ■ NUNCA ■ CASI NUNCA

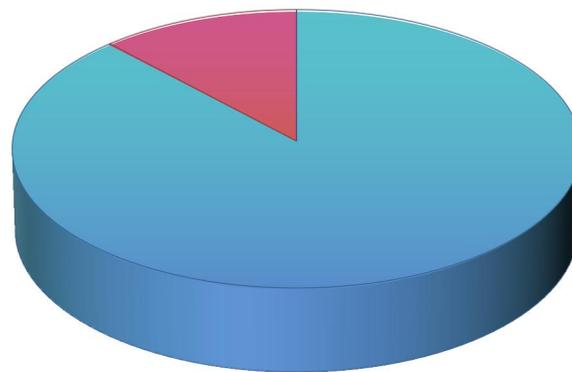


Gráfico 6. ¿Se siente usted dirigido y guiado amablemente por la gerencia y su equipo de trabajo?.

Los resultados nos permiten apreciar que el 88% de los empleados encuestados sienten dirección tanto por su gerente como por su equipo de trabajo, esto es fundamental y completamente importante para aumentar la confianza, el desarrollo profesional y la relación afectiva dentro del departamento.

Cuadro 9. ¿Cree necesario que el gerente deba evaluar alternativas antes de tomar decisiones en el departamento de administración de la empresa Hidroandes C.A?

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	%
SIEMPRE	8	100%
CASI SIEMPRE	0	0%
NUNCA	0	0%
CASI NUNCA	0	0%
TOTAL	8	100%

■ SIEMPRE ■ CASI SIEMPRE ■ NUNCA ■ CASI NUNCA

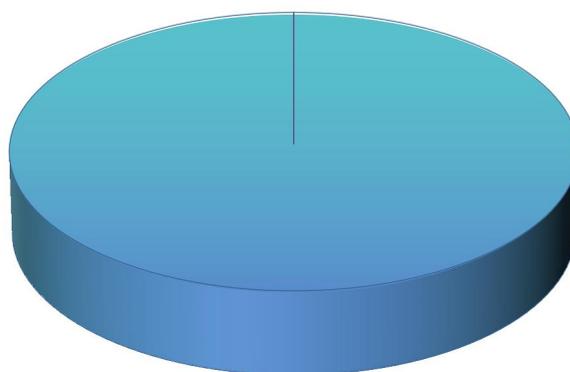


Gráfico 7. ¿Cree necesario que el gerente deba evaluar alternativas antes de tomar decisiones en el departamento de administración de la empresa Hidroandes C.A?.

El 100% de los encuestados están de acuerdo en que el gerente los incluya para hacer investigaciones e inspeccionar detalladamente las informaciones necesarias para las tomas de decisiones dentro del departamento administrativo de la empresa Hidroandes C.A.

Cuadro 10. ¿Usted se cree capaz de tomar decisiones sobre las actividades a realizar sin necesidad de hablarlo con la alta gerencia del departamento de administración?

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	%
SIEMPRE	0	0%
CASI SIEMPRE	0	0%
NUNCA	8	100%
CASI NUNCA	0	0%
TOTAL	8	100%

■ SIEMPRE ■ CASI SIEMPRE ■ NUNCA ■ CASI NUNCA

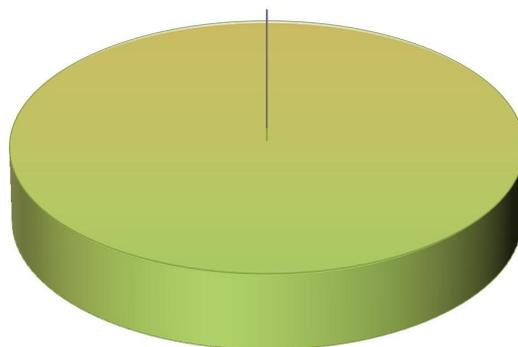


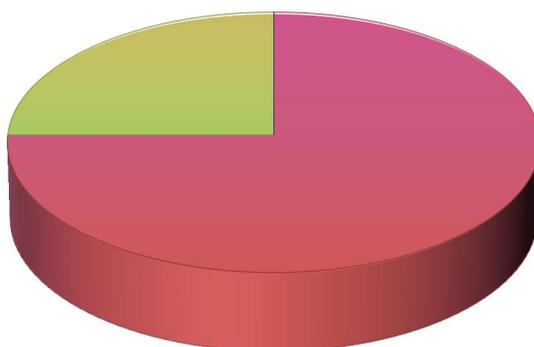
Gráfico 8. ¿Usted se cree capaz de tomar decisiones sobre las actividades a realizar sin necesidad de hablarlo con la alta gerencia del departamento de administración?.

Segun los resultados obtenidos, el 100% de los empleados encuestados tienen la firmeza de no tomar decisiones sin antes consultarlo con su superior, ya que, el departamento administrativo cuenta con un gerente que escucha sus opiniones pero siempre tiene la última palabra de las decisiones que se van a tomar.

Cuadro 11. ¿Siente usted transparencia y honestidad en su equipo de trabajo?.

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	%
SIEMPRE	0	0%
CASI SIEMPRE	6	75%
NUNCA	2	25%
CASI NUNCA	0	0%
TOTAL	8	100%

■ SIEMPRE ■ CASI SIEMPRE ■ NUNCA ■ CASI NUNCA

**Gráfico 9. ¿Siente usted transparencia y honestidad en su equipo de trabajo?**

Se puede observar que el 75% de los encuestados se sienten satisfechos con la sinceridad y rectitud que existe en el departamento de administración, tomando en cuenta que es importante tener un buen ambiente laboral para lograr los objetivos deseados.

Cuadro 12. ¿Considera usted que tiene un ambiente de trabajo positivo en el departamento de administración de la empresa Hidroandes C.A?.

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	%
SIEMPRE	5	63%
CASI SIEMPRE	2	25%
NUNCA	0	0%
CASI NUNCA	1	12%
TOTAL	8	100%

■ SIEMPRE ■ CASI SIEMPRE ■ NUNCA ■ CASI NUNCA

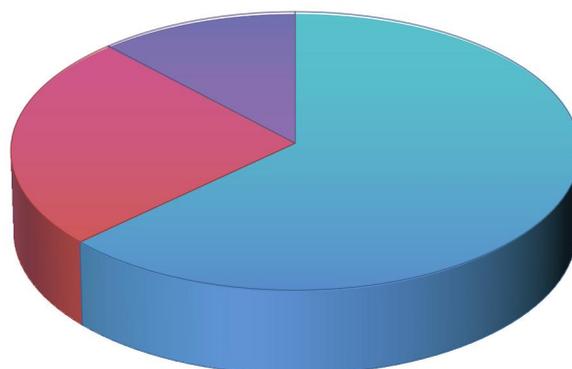


Gráfico 10. ¿Considera usted que tiene un ambiente de trabajo positivo en el departamento de administración de la empresa Hidroandes C.A?.

Un 63% de los empleados encuestados consideran que tienen un buen campo laboral dentro del departamento administrativo, lo que es muy importante para lograr una efectividad en sus funciones, mientras que un 25% siente algunas diferencias laborales con su equipo de trabajo. En éste caso el gerente cuenta con un buen liderazgo, ya que, a iniciado comunicación y motivación entre ellos.

Cuadro 13. ¿Le permite sentirse productivo el trabajo que realiza en el departamento de administración de la empresa Hidroandes C.A?

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	%
SIEMPRE	8	100%
CASI SIEMPRE	0	0%
NUNCA	0	0%
CASI NUNCA	0	0%
TOTAL	8	100%

■ SIEMPRE ■ CASI SIEMPRE ■ NUNCA ■ CASI NUNCA

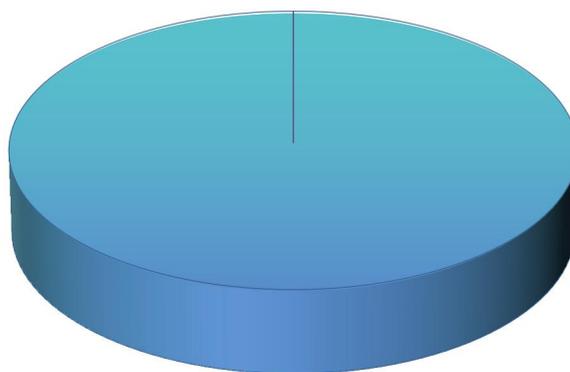


Gráfico 11. ¿Le permite sentirse productivo el trabajo que realiza en el departamento de administración de la empresa Hidroandes C.A?

De acuerdo con los resultados obtenidos, se evidencia que el 100% de los encuestados se sienten capaces de asumir su puesto, con la motivación y ayuda del gerente para que no se sientan desanimados y cumplan con su formación profesional.

Cuadro 14. ¿Se siente motivado con el desempeño laboral desarrollado hasta ahora?.

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	%
SIEMPRE	0	0%
CASI SIEMPRE	5	63%
NUNCA	0	0%
CASI NUNCA	3	37%
TOTAL	8	100%

■ SIEMPRE ■ CASI SIEMPRE ■ NUNCA ■ CASI NUNCA

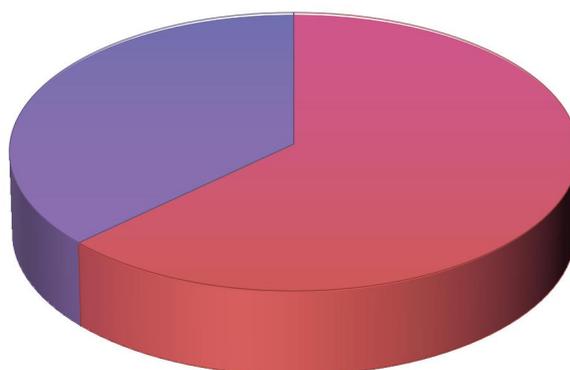


Gráfico 12. ¿Se siente motivado con el desempeño laboral desarrollado hasta ahora?.

El 63% de los empleados encuestados se sienten conformes con la función que desarrollan, ya que, cuentan con un líder que los impulsa y guía amablemente, lo cual es muy importante para crear un ambiente de trabajo productivo y en armonía.

Cuadro 15. ¿La confianza que depositan en usted es un elemento que lo motiva en la ejecución de su trabajo?.

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	%
SIEMPRE	2	25%
CASI SIEMPRE	6	75%
NUNCA	0	0%
CASI NUNCA	0	0%
TOTAL	8	100%

■ SIEMPRE ■ CASI SIEMPRE ■ NUNCA ■ CASI NUNCA

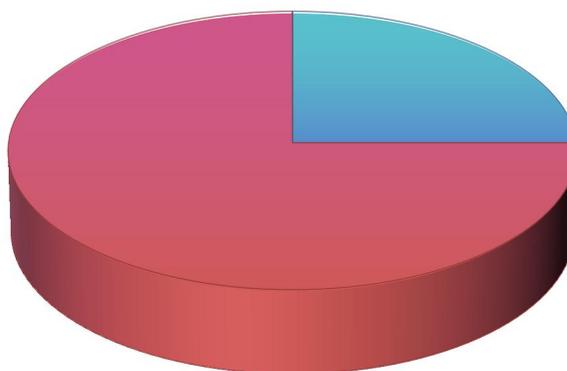


Gráfico 13. ¿La confianza que depositan en usted es un elemento que lo motiva en la ejecución de su trabajo?.

En los resultados obtenidos, el 75% de los encuestados afirman que la poca o mucha confianza que deposita el gerente en ellos es de gran importancia para el desempeño en sus funciones, con el interés de seguir ganando mucha más a medida que pasa el tiempo.

Cuadro 16. ¿Se siente comprometido con los objetivos de la institución para la cual presta sus servicios?.

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	%
SIEMPRE	8	100%
CASI SIEMPRE	0	0%
NUNCA	0	0%
CASI NUNCA	0	0%
TOTAL	8	100%

■ SIEMPRE ■ CASI SIEMPRE ■ NUNCA ■ CASI NUNCA

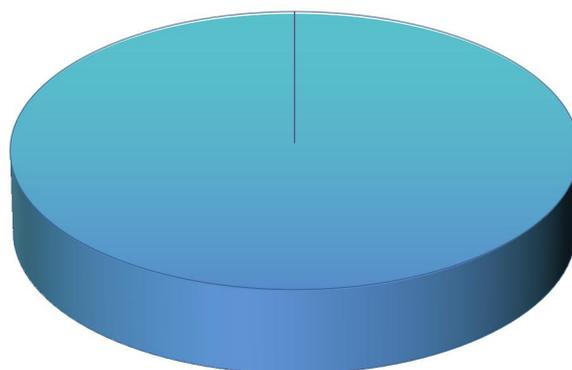


Gráfico 14. ¿Se siente comprometido con los objetivos de la institución para la cual presta sus servicios?.

Se puede observar que el 100% de los empleados encuestados se sienten entregados para cumplir con los objetivos que le sean dados en el departamento administrativo, tomando en cuenta que su prestación de servicio es de suma importancia para todo el equipo.

Cuadro 17. ¿El cargo desempeñado en el departamento de administración de la empresa Hidroandes C.A, le garantiza estabilidad laboral?.

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	%
SIEMPRE	0	0%
CASI SIEMPRE	8	100%
NUNCA	0	0%
CASI NUNCA	0	0%
TOTAL	8	100%

■ SIEMPRE ■ CASI SIEMPRE ■ NUNCA ■ CASI NUNCA

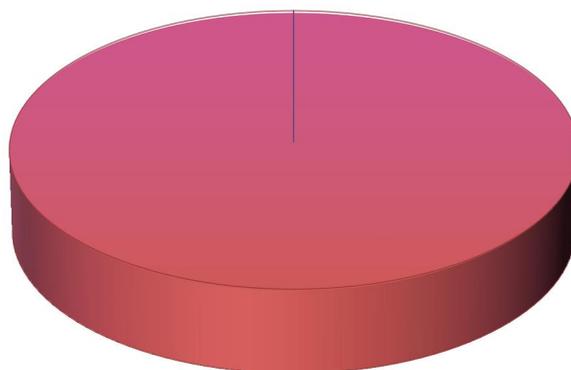


Gráfico 15. ¿El cargo desempeñado en el departamento de administración de la empresa Hidroandes C.A, le garantiza estabilidad laboral?.

El 100% de la población casi siempre se siente seguro, ya que, puede contar o no con un estatus laboral estable, mencionando la economía del país que es lo que más los coloca en duda de sentirse tranquilos con una paz emocional.

Cuadro 18. ¿La capacitación en desarrollo profesional es una de las metas alcanzadas en su trabajo?.

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	%
SIEMPRE	5	63%
CASI SIEMPRE	3	37%
NUNCA	0	0%
CASI NUNCA	0	0%
TOTAL	8	100%

■ SIEMPRE ■ CASI SIEMPRE ■ NUNCA ■ CASI NUNCA

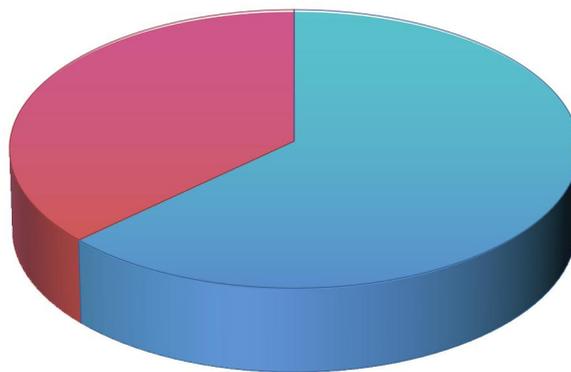


Gráfico 16. ¿La capacitación en desarrollo profesional es una de las metas alcanzadas en su trabajo?.

El 63% de los encuestados piensan que es importante obtener un desarrollo profesional para adquirir más conocimientos y habilidades de lo que ya han logrado para desempeñarse bien en su trabajo.

Se puede observar que la mayoría de los empleados se sienten motivados con ganas de seguir aprendiendo, ya que, cuentan con un equipo de trabajo responsable, sin menos precio y sobre todo con un gerente que los apoya y lidera creyendo en el trabajo de cada uno.

Cuadro 19. ¿Usted se siente identificado con el equipo de trabajo que tiene en el departamento de administración de la empresa Hidroandes C.A?.

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	%
SIEMPRE	7	88%
CASI SIEMPRE	1	12%
NUNCA	0	0%
CASI NUNCA	0	0%
TOTAL	8	100%

■ SIEMPRE ■ CASI SIEMPRE ■ NUNCA ■ CASI NUNCA

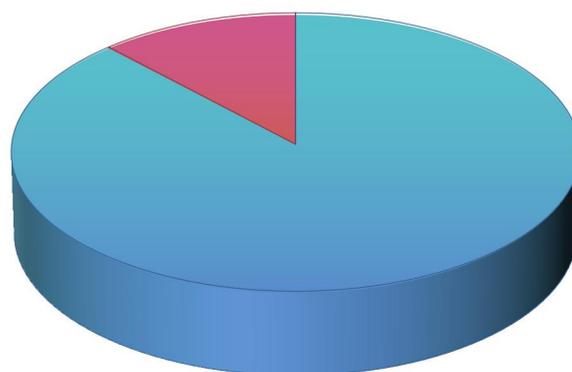


Gráfico 17. ¿Usted se siente identificado con el equipo de trabajo que tiene en el departamento de administración de la empresa Hidroandes C.A?.

Los encuestados se sienten un 88% identificados con su equipo de trabajo, mientras el otro 12% casi siempre lo ve así, tomando en cuenta que en todos los departamentos existen problemas pero conocen que la mejor manera de resolverlos es hablando de manera adecuada y respetuosa para continuar siendo un equipo de trabajo admirable y líder para los demás departamentos.

Cuadro 20. ¿Mantiene usted buenas relaciones interpersonales con el grupo con el cual trabaja?

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	%
SIEMPRE	4	50%
CASI SIEMPRE	4	50%
NUNCA	0	0%
CASI NUNCA	0	0%
TOTAL	8	100%

■ SIEMPRE ■ CASI SIEMPRE ■ NUNCA ■ CASI NUNCA

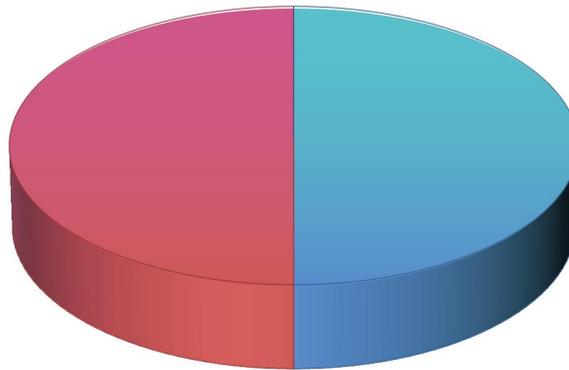


Gráfico 18. ¿Mantiene usted buenas relaciones interpersonales con el grupo con el cual trabaja?

Los resultados obtenidos arrojan a un 50% y 50%, afirmando lo que se ha dicho anteriormente, en todas las empresas existen problemas y en este caso es en el departamento administrativo pero logran solucionar los problemas con amabilidad y respeto para seguir obteniendo un buen ambiente laboral.

Cuadro 21. ¿Se identifica usted con el Departamento de Administración de la empresa hidroandes?

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	%
SIEMPRE	8	100%
CASI SIEMPRE	0	0%
NUNCA	0	0%
CASI NUNCA	0	0%
TOTAL	8	100%

■ SIEMPRE ■ CASI SIEMPRE ■ NUNCA ■ CASI NUNCA

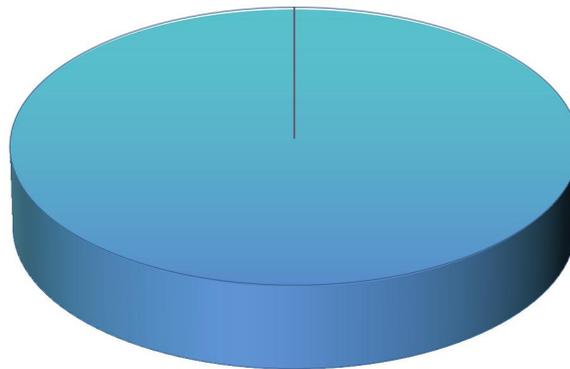


Gráfico 19. ¿Se identifica usted con el Departamento de Administración de la empresa Hidroandes, C.A?.

Se puede apreciar que el 100% de los empleados encuestados a pesar de las indiferencias que tienen algunos, se sienten relacionados con el departamento en el cual laboral, ya que, logran desempeñarse en el cargo que obtiene cada uno y son piezas fundamentales que están preparadas para recibir y manejar habilidades nuevas.

Cuadro 22. ¿Participa usted en actividades sociales promovidas por el departamento de administración?

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	%
SIEMPRE	8	100%
CASI SIEMPRE	0	0%
NUNCA	0	0%
CASI NUNCA	0	0%
TOTAL	8	100%

■ SIEMPRE ■ CASI SIEMPRE ■ NUNCA ■ CASI NUNCA

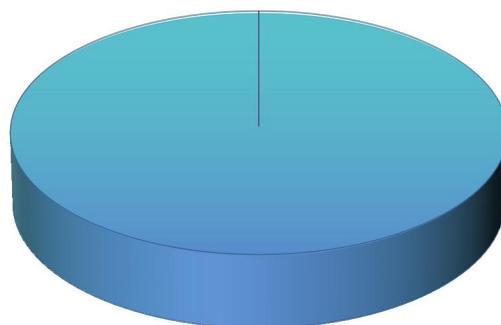


Gráfico 20. ¿Participa usted en actividades sociales promovidas por el departamento de administración?

El 100% de los encuestados comentan que muy poco hacen actividades sociales dentro del departamento, lo más común son los trabajos grupales y eventos especiales pero cuando los hacen los empleados si participan. Es necesario acotar que es de suma importancia que el departamento cuente con la realización de charlas con temas de interes hacia sus empleados para obtener mayor conocimiento y capacitación, y también motivarlos con eventos deportivos porque puedan sentirse un poco despejados de sus actividades laborales.

En definitiva, el trabajo de investigación sobre el liderazgo estratégico es una combinación de actitudes, habilidades, visiones y enfoques en los niveles de gestión empresarial, tomando en cuenta que es la destreza de enfrentar de manera efectiva los desafíos y obstáculos que puedan llevar a la empresa al fracaso. Agüera (2006), “El liderazgo estratégico constituye un proceso de conducción para perseguir una visión que él mismo crea y vislumbra,” (p. 229). Implica la capacidad de dirigir a un equipo hacia la realización de una visión concebida por el líder. Además, este tipo de liderazgo implica la habilidad de planificar y tomar decisiones estratégicas que guíen hacia la consecución de los objetivos planteados, por otro lado, la visión, la capacidad de influencia y la habilidad para identificar oportunidades y desafíos son elementos clave en el liderazgo estratégico.

Al analizar dicho liderazgo en el departamento de administración de la empresa Hidroandes C.A por medio del cuestionario que fue aplicado a ocho (8) empleados recopilando así la información necesaria para conocer la problemática que obtienen en dicho departamento, se pudo observar que si existe el liderazgo estratégico en el gerente pero sigue contando con unos aspectos específicos que impactan en la productividad y en el bienestar laboral de los empleados como la falta de comunicación, de motivación, ya que un 75% de los empleados afirmaron que casi siempre cuentan con la confianza del gerente administrativo, mientras que el otro 25% afirmó que nunca la han tenido, también la falta de confianza con un 50% de casi siempre y otro 50% casi nunca, sin dejar atrás la falta de reconocimiento, impidiendo que parte de sus empleados se sientan seguros y comprometidos. Por medio de estos resultados se llegó a la conclusión que la gerencia administrativa debe contar con un plan para realizar tareas diferentes semanal o mensual logrando salir de su zona de confort, ya sea con charlas de capacitación o motivacionales, carteleras del empleado del mes y compartir en eventos especiales para

impulsar la confianza, el carisma, la comunicación y motivación dentro del departamento de administración de la empresa Hidroandes, C.A.

CAPITULO V

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusión

Al finalizar esta investigación con el objetivo de analizar la efectividad del liderazgo estratégico en el desempeño laboral del departamento de administración de la empresa Hidroandes C.A del estado Barinas, se logró un rango de 0,83 de confiabilidad, lo cual es muy alta y nos permite afirmar que los resultados obtenidos son adecuados para lograr la meta requerida. Para que dentro de una empresa exista la motivación, el control y planificación a largo plazo es indispensable contar con una figura de liderazgo estratégico, el cual se analizó en el gerente administrativo, y según los resultados estadísticos que se presentaron a través del cuestionario y gráficos se pudo determinar que dicho gerente ejerce un liderazgo estratégico fundamental estableciendo objetivos, manteniendo una visión clara y tomando decisiones efectivas para cumplir las metas a través de una dirección sólida.

No obstante, se identificaron unas deficiencias que varios de los empleados encuestados nos permitieron observar, tales como:

Falta de motivación y reconocimiento de logros ya sean grupales e individuales.

Falta de confianza, de comunicación y dirección por parte del gerente.

Estas deficiencias representan una amenaza para la salud emocional de los empleados, provocando baja productividad, poco desempeño en el ámbito laboral y negatividad dentro del departamento, creando así inestabilidad en todo el equipo de trabajo.

Recomendaciones

Para promover los mejores resultados de esta investigación y fortalecer el liderazgo estratégico en el departamento de administración de la empresa Hidroandes CA, se sugieren las siguientes recomendaciones:

1. Fomentar la comunicación abierta y bidireccional: Es fundamental establecer canales de comunicación efectivos entre el gerente y los empleados. Esto permitirá una mayor coordinación, alineación de objetivos y un mejor alcance de las metas fijadas. Se recomienda implementar reuniones periódicas, buzones de sugerencias y espacios de retroalimentación constructiva.

2. Implementar programas de capacitación y desarrollo profesional: Invertir en el desarrollo de habilidades y conocimientos del personal del departamento de administración es crucial para su crecimiento profesional y el éxito de la empresa. Se sugiere diseñar un plan de capacitación enfocado en áreas como liderazgo, trabajo en equipo, resolución de conflictos y habilidades técnicas específicas del área.

3. Reconocer y recompensar el buen desempeño: Es importante reconocer y valorar el trabajo y esfuerzo de los empleados. Esto puede lograrse mediante programas de reconocimiento, incentivos y recompensas por el buen desempeño, tanto a nivel individual como grupal. Esto ayudará a aumentar la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral del personal.

4. Fomentar una cultura de aprendizaje y mejora continua: Se recomienda promover una cultura organizacional que fomente el aprendizaje y la mejora continua. Esto implica asumir los errores como oportunidades de crecimiento, compartir lecciones aprendidas y buscar constantemente formas de mejorar el ambiente laboral y los procesos del departamento.

5. Fortalecer el liderazgo estratégico del gerente: Además de las capacitaciones mencionadas, es fundamental brindar al gerente administrativo herramientas y formación específica en liderazgo estratégico. Esto le permitirá desarrollar habilidades como la visión a largo plazo, la toma de decisiones efectivas, la gestión de equipos y la capacidad de inspirar y motivar a su personal.

Al implementar estas recomendaciones, se espera fortalecer el liderazgo estratégico, mejorar el desempeño laboral, fomentar un ambiente de trabajo positivo y alcanzar los objetivos del departamento de administración de manera más efectiva.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Aguirres, G., Serrno, B & Sotomayor, G. (2017, Marzo). El liderazgo de los gerentes de las Pymes de Machala. *Universidad y Sociedad*, 9 (1), 187-195.
- Alemaný, J. (2023). *Liderazgo imperfecto: educando a los líderes del futuro*. (1ra. Ed.) Barcelona: Plataforma Editorial.
- Arias, F (1999). *El proyecto de investigación. Guía para su elaboración*. (3ra. Ed.) Venezuela, Caracas: Episteme, C. A.
- Arias, F (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. (6ta. Ed.) Venezuela, Caracas: Episteme, C. A.
- Anzorena, O. (2019). *Líder - coach: un modelo para el liderazgo y el coaching organizacional*. (1ra. Ed.) Argentina, Buenos Aires: Granica
- Ayoub, J. (2010). *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana*. México, D. F: Lulu Enterprises, Inc.
- Azuero, A. (2019, Diciembre). Significatividad del marco metodológico en el desarrollo de proyectos de investigación. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 4 (8), 110-127.
- Bárcenas, S. & Lerma, A. (2012). *Planeación estratégica por áreas funcionales*. (1ra. Ed.) México: Alfaomega.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (2da. Ed.) México, Naucalpan: Pearson Educación de México, S.A de C.V.

- Cisneros, A., Guevara, A., Urdánigo, J. & Garcés, J. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia, 8 (1), 1165-1185.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial Extraordinaria N° 36.860.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7ma. Ed.) México, D. F: McGraw -Hill
- Cruz, CX. (2021). *Elija liderar: Habilidades de liderazgo para todos los aspectos de su vida*. Independently Published.
- Del Canto, E & Silva, A. (2013). Metodología cuantitativa: Abordaje desde la complementariedad en ciencias sociales. *Revista de Ciencias Sociales*, 3(141), 25-34.
- Duarte, F. (2019). *Liderazgo educativo en el siglo XXI*. Tesis Doctorado en Ciencias de la Educación . Venezuela, Barinas.
- Fierro, I. (2012). El rol del liderazgo estratégico en las organizaciones. *Saber, Ciencia y Libertad*. 7, (1). 119-123.
- Gonzales, M. (2022). Estrategias de liderazgo democrático para mejorar el trabajo en equipo en el Colegio Militar Elías Aguirre. Tesis Lcdo. En Administración. Perú, Chiclayo
- Hernández, R., Fernández, C & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ta. Ed.) México, D. F: McGraw-Hill.
- Hiam, A. (2003). *El liderazgo estratégico*. España, Madrid: Centro de estudios Ramón Aceres, S.A.
- Hurtado, C. (2011). *Teoría general de la administración*. (1ra. Ed.) Colombia, Bogotá: E-pub X Publidisa

- Kouzes, J & Posner, B. (2005). *El desafío del liderazgo: como obtener permanentemente logros extraordinarios*. (2da. Ed.) Buenos Aires: Granica.
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista electrónica de investigación educativa*, 20 (1).
- Maxwell, J. (2016). *Lo que saben sobre el liderazgo las personas exitosas*. Editorial Center Street.
- Orozco, A & Piñero, A. (2023) *Influencia del clima organizacional y el liderazgo, sobre el desempeño laboral de los miembros de la empresa Compujeis*²⁶. Tesis Lcdo. Comunicación Social. Venezuela, Caracas.
- Ley de Aguas (2007) Gaceta Oficial N° 38.595.
- Ley Orgánica de la Administración Pública (2001). Gaceta Oficial N° 37.305.
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). Gaceta Oficial N° 6.076.
- Lezama, M, A. Cruz, M. & Pico, B. (2015, Noviembre). El liderazgo estratégico moderno y el mejoramiento del desempeño del capital humano. *Revista Red Internacional de Investigadores en Competitividad*. 226-241.
- Parella, S & Martins, F. (2010). *Metodología de la investigación cuantitativa*. (3ra. Ed.) Venezuela, Caracas: Fedupel.
- Powell, C. (2016). *Principios que funcionan en la vida y el liderazgo*. Estados Unidos, Tennessee: HarperCollins Español.
- Tamayo, M. (2003) *El proceso de la investigación científica*. (4ta. Ed.) México: Limusa, S. A.
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica: incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*. (4ta. Ed.) México: Limusa, S. A.

- Quintero, N., Africano, N & Farías, E. (2008, Abril). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la empresa vigilante asociada Costa Oriental del Lago. *Revista NEGOTIUM*, 9, 33-51.
- Rodríguez, A. (2016, Agosto). Metodología de la investigación. *Revista editorial Palermo*. 1-17.
- Reyes, O. (2012) *Planeación estratégica para alta gerencia*. Estados Unidos: Copyright.
- Sarduy, Y. (2006, Octubre). El análisis de información y las investigaciones cuantitativa y cualitativa. *Revista Cubana Salud Pública*, 33(2), 1-11.
- Sarduy, Y. (2007). El análisis de información y las investigaciones cuantitativa y cualitativa. *Revista Cubana Salud Pública*, 33(3)
- Urrego, Luis (2020) Liderazgo Estratégico: Perspectiva clave hacia la responsabilidad social en Instituciones de Educación Superior. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5 (9).
- Zuzama, G. (2015). *Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real*. Trabajo de Grado Publicado, Universitat de les Illes Balears, España.

ANEXOS

Anexo A. Instrumento de recolección de datos, cuestionario.

N°	Ítems	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	NUNCA	CASI NUNCA
1	¿Considera usted que la visión de la empresa es lo suficientemente audaz y desafiante para inspirar el progreso y los objetivos a largo plazo ?				
2	¿Las acciones de la alta gerencia te han demostrado que están comprometidos con la visión estratégica de la empresa Hidroandes C.A?				
3	¿El gerente del departamento administrativo de la empresa Hidroandes fomenta confianza al personal para el trabajo en equipo?				
4	¿El gerente logra reconocer los logros individuales y grupales en el departamento de administración?				
5	¿Usted se considera una persona motivada por el equipo de trabajo que tiene en el departamento de administración de la empresa Hidroandes C.A?.				
6	¿Se siente usted dirigido y guiado amablemente por la gerencia y su equipo de trabajo?				
7	¿Cree necesario que el gerente deba evaluar alternativas antes de tomar decisiones en el departamento de administración de la empresa Hidroandes C.A?				
8	¿Usted se cree capaz de tomar decisiones sobre las actividades a realizar sin necesidad de hablarlo con la alta gerencia del departamento de administración?				
9	¿Siente usted transparencia y honestidad en su equipo de trabajo?				
10	¿Considera usted que tiene un ambiente de trabajo positivo en el departamento de administración de la empresa Hidroandes C.A?.				
11	¿Le permite sentirse productivo el trabajo que realiza en el departamento de administración de la empresa Hidroandes C.A?.				
12	¿Se siente motivado con el desempeño laboral desarrollado hasta ahora?.				
13	¿La confianza que depositan en usted es un elemento que lo motiva en la ejecución de su trabajo?.				
14	¿Se siente comprometido con los objetivos de la institución para la cual presta sus servicios?.				
15	El cargo desempeñado en el departamento de administración de la empresa Hidroandes C.A, le garantiza estabilidad laboral ?				
16	¿La capacitación en desarrollo profesional es una de las metas alcanzadas en su trabajo?				
17	¿Usted se siente identificado con el equipo de trabajo que tiene en el departamento de administración de la empresa Hidroandes C.A?.				
18	¿Mantiene usted buenas relaciones				

	interpersonales con el grupo con el cual trabaja?				
19	¿Se identifica usted con el Departamento de Administración de la empresa hidroandes?				
20	¿Participa usted en actividades sociales promovidas por el departamento de administración?				

Anexo B. Validación del instrumento.**Anexo B-1**

9

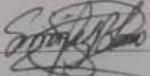


UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"
UNELLEZ - BARINAS
VICE-RECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES
SUBPROGRAMA LIC. ADMINISTRACIÓN

Carta de Validación

Yo, Simón E. Pérez Blanco Titular de la Cédula de Identidad N° 12036027, por
medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos
correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado **"EFECTIVIDAD DEL LIDERAZGO
ESTRATÉGICO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN EN LA EMPRESA HIDROÁNDES C.A,
MUNICIPIO BARINAS ESTADO BARINAS, AÑO 2023-2024"**, presentado por los
Bachilleres: **Altuve Yohana**, titular de la cedula de Identidad N° 17.290.364 y **Santil Maury**,
titular de la cedula de Identidad N° 27.165.461, para optar el Título de **Licenciado en
Administración**, el cual **apruebo** en calidad de validador.

En Barinas a los 15 del mes Mayo del 2024.

Firma del Experto

Cedula de Identidad

Anexo B-2

4

Cuadro de Validación para el cuestionario que será aplicado en
HIDROANDES C.A.

Datos del Experto.

Nombre y Apellido: Simón Pérez Blanco

C.I. N°: 12036027 Profesión: Lic. Administración

Fecha de Validación: 15/05/2024

	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendaciones		
	Si	No	Si	No	Si	No	Acceptar	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		
16	X		X		X		X		
17	X		X		X		X		
18	X		X		X		X		
19	X		X		X		X		
20	X		X		X		X		

Observaciones: _____

Firma
Simón Pérez Blanco

Anexo B-3

9

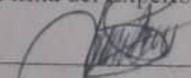


UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"ÉZEQUIEL ZAMORA"
UNELLEZ - BARINAS
VICE-RECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES
SUBPROGRAMA LIC. ADMINISTRACIÓN

Carta de Validación

Yo, JOSE A HERNANDEZ Titular de la Cédula de Identidad N° 16575304, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado "EFECTIVIDAD DEL LIDERAZGO ESTRATÉGICO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN EN LA EMPRESA HIDROANDES C.A, MUNICIPIO BARINAS ESTADO BARINAS, AÑO 2023-2024", presentado por los Bachilleres: Altuve Yohana, titular de la cedula de Identidad N° 17.290.364 y Santil Maury, titular de la cedula de Identidad N° 27.165.461, para optar el Título de Licenciado en Administración, el cual **apruebo** en calidad de validador.

En Barinas a los 16 del mes Mayo del 2024.

Firma del Experto

Cedula de Identidad
V-16575304

Anexo B-4



Cuadro de Validación para el cuestionario que será aplicado en
HIDROANDES C.A.

Datos del Experto

Nombre y Apellido: JOSE A HERNANDEZ Z

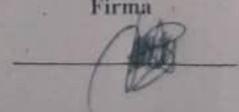
C.I. N°: V-16575304 Profesión: LEDO EN ADMINISTRACION

Fecha de Validación: 16/05/24

	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendaciones		
	Sí	No	Sí	No	Sí	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 ^A	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		
16	X		X		X		X		
17	X		X		X		X		
18	X		X		X		X		
19	X		X		X		X		
20	X		X		X		X		

Observaciones: _____

Firma



Anexo B-5

9



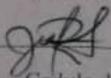
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"
UNELLEZ - BARINAS

VICE-RECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES
SUBPROGRAMA LIC. ADMINISTRACIÓN

Carta de Validación

Yo, Juana Rivero Titular de la Cédula de Identidad N° 12092996 por medio de la presenta hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado **"EFECTIVIDAD DEL LIDERAZGO ESTRATÉGICO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN EN LA EMPRESA HIDROANDES C.A, MUNICIPIO BARINAS ESTADO BARINAS, AÑO 2023-2024"**, presentado por los Bachilleres: **Altuve Yohana**, titular de la cedula de Identidad N° 17.290.364 y **Santil Maury**, titular de la cedula de Identidad N° 27.165.461, para optar el Título de **Licenciado en Administración**, el cual **apruebo** en calidad de validador.

En Barinas a los 16 del mes Mayo del 2024.

Firma del Experto
 12092996
Cedula de Identidad

Anexo B-6

4

**Cuadro de Validación para el cuestionario que será aplicado en
HIDROANDES C.A.**

Datos del Experto

Nombre y Apellido: Juana Rivero

C.I. N°: 12.092.996 Profesión: Licenciada en Administración

Fecha de Validación: 16/05/2024

	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendaciones		
	Sí	No	Sí	No	Sí	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		
16	X		X		X		X		
17	X		X		X		X		
18	X		X		X		X		
19	X		X		X		X		
20	X		X		X		X		

Observaciones: _____

Firma
Juana Rivero - 12092996

Anexo C. Confiabilidad de Alpha de Cronbach.

ENC	ÍTEMS																				SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	4	1	1	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	66
2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	70
3	3	4	1	1	2	3	4	2	3	3	4	1	3	4	3	3	4	4	4	4	60
4	3	4	1	1	3	4	4	2	2	3	4	1	3	4	3	3	3	3	4	4	59
5	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	69
6	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	69
7	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	68
8	3	3	1	1	2	4	4	2	2	1	4	1	3	4	3	3	4	3	4	4	56
Varianza	0	0,234375	1	1	0,1875	0,109375	0	0	0,1875	0,984375	0	0,9375	0,1875	0	0	0,234375	0,109375	0,25	0	0	

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s^2}{ST^2} \right]$$

Donde,
 k = El número de ítems
 $\sum s^2$ = Sumatoria de varianzas de los ítems.
 ST^2 = Varianza de la suma de los ítems.
 α = Coeficiente de alfa de Cronbach

$$\frac{K}{K-1}$$

$$\left[1 - \frac{\sum s_i^2}{S_T^2} \right]$$

Items	20
Sumatoria de varianza	5,421875
Varianza de la suma de ítems	25,984375

Alpha de Cronbach
0,832990474