

# **LA INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

**Nombre de la alumna: Hernandez  
Meza Jessica del Rosario**

**Materia: Seminario de tesis**

**Asesor: Cordero María Del Carmen**

**Grado: 8vo cuatrimestre**

**Turno: Matutino**

**Lic. Administración y Estrategias de  
Negocios**

PASIÓN POR EDUCAR



## 1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Hoy en día el liderazgo se considera como pieza clave para el funcionamiento en la gestión de empresas, el liderazgo es considerado como las habilidades de influir en un grupo de personas con la finalidad de coordinarlas y así poder lograr alcanzar metas y objetivos en común, actualmente tener un buen liderazgo se lograría tener un buen éxito para la empresa.

Un liderazgo mal ejercido dentro de la gestión de las empresas puede generar muchos conflictos en el cual sería afectada la empresa, algo crítico y desbastador para un empresario sería ver cerrar las puertas de su negocio y ver como su sueño de emprendedor se van a la basura todo esto a causa de un mal liderazgo, la forma en que se ejerce el liderazgo en una empresa va a marcar de forma definitiva el rumbo de la misma y el rendimiento de sus empleados.

Un caso actual sobre un mal liderazgo es sobre un negocio dedicado a la venta de materiales, la ferretería el delfín en Comitán de Domínguez Chiapas, su líder actualmente su liderazgo tiene problemas en su empresa a causa de una mala coordinación de intereses con sus colaboradores, por las razones que existen dificultades en cuanto a la dirección de uno de los ejecutivos, el ejecutivo antes de iniciar su labor en la empresa conocía a uno de los subordinados en su vida personal, y este último no gusta acatar las instrucciones del ejecutivo porque el subordinado lo sigue viendo como amigo. Se presenta esta problemática porque el líder esta distante actual mente, en donde se pasa sentando en su oficina detrás de una puerta cerrada, el cual ha provocado no tener comunicación con los empleados.

Esto sucede por cuestiones de falta de integridad con su grupo de colaboradores, como también se hace notorio la falta de motivación dentro de la empresa, al parecer este líder sea olvidado de la humanidad, como también ha perdido la visión en poder expandir su negocio, la situación de

la empresa puede ir en declive por la influencia del líder, ya que se encuentran características de un mal liderazgo.

La problemática que surge en el liderazgo de ese caso es que ya no existen líderes que son visionarios y buenas personas, estas características se ha olvidado por parte de los líderes o de las personas que están a cargo de una empresa, el cual lleva como consecuencia el estancamiento y la falta visionaria. Más que nada el impedimento para llevar a la empresa al éxito es por el factor interno donde el estatus del líder, puede más que la misión siendo así crear una distancia entre sus colaboradores, creando un abismo difícil de flanquear entre seguidores y seguido. A partir de esto se origina el problema, como pérdida de la humildad por parte del líder, el proyecto empieza a decaer, los seguidores a desilusionarse, y por último los resultados a ser mediocres llevando consigo al fracaso de los proyectos en el cual afecta de manera negativa por dos razones.

1.- Puede influir de manera negativa en los recursos que tiene la empresa el principal recurso el cual sería el humano, por la razón que si alguien trabaja en un equipo donde no se le motive a desarrollar sus habilidades o ampliar su experiencia, su trabajo puede estancarse rápidamente donde se pierde el interés de la superación profesional.

2.- La pérdida de mando por cuestiones de olvidar la supervisión directa a los trabajadores, trae como consecuencia no medir el rendimiento de los trabajadores en sus horarios laborales donde afecta a la empresa en su productividad.

Al aplicar un mal liderazgo se conlleva a tener malos resultados, el caso más grave sería el cierre de las empresas, existen casos donde desafortunadamente a casusa de un mal liderazgo empresas se enfrentan a grandes retos. En México el 80% de las empresas carece de líderes y sólo el 8% instrumenta programas de capacitación y entrenamiento directivo en sus equipos de trabajo, lo que disminuye productividad,

resultados y expectativas hasta en 73% en las firmas que no catapultan el liderazgo. (Estrada, 2020)

Como vemos el liderazgo es algo de cayente y no aplicable en muchas empresas, México es un país donde la mayoría de sus empresas no cuentan con un liderazgo bien establecido, por las razones de falta de visión y sobre todo existen empresas y líderes a cargo que no buscan innovarse en cuestiones de negocios, si se cierran empresas a causa de un mal liderazgo, no solo repercute a la empresa si no, que afecta a generar más desempleo en el país como también afectara a la economía porque no se tendrán ingresos económicos al país.

“Las empresas latinoamericanas necesitan líderes fuertes que sean flexibles y capaces de manejar los cambios dramáticos frecuentes en la región” (Osorio, 2011)

Se espera formar buenos líderes y que tengan una influencia positiva en la gestión de la empresa, con la finalidad de poder hacer el incremento de PIB de una nación.

## 2.1 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

- 1.- ¿Por qué es importante el liderazgo en una empresa?
- 2.- ¿Cuáles son las características de un buen líder?
- 3.- ¿Qué estilo de liderazgo es ideal para una empresa?
- 4.- ¿Cuáles son las principales consecuencias de un mal liderazgo?
- 5.- ¿Cómo retroalimentar a través de nuestro liderazgo en el desempeño de los empleados?

## 3.1 OBJETIVOS

### Objetivo general

Analizar porque es importante el liderazgo en una empresa.

### Objetivos específicos

- ✚ Identificar cuáles son las características de un buen líder.
- ✚ Identificar qué estilo de liderazgo es ideal para una empresa.
- ✚ Determinar cuáles son las principales consecuencias de un mal liderazgo.
- ✚ Explicar cómo retroalimentar a través de nuestro liderazgo en el desempeño de los empleados.

## 4.1 JUSTIFICACIÓN

Pará empezar el liderazgo se considera importante para la supervivencia de las organizaciones, además al tener un buen líder como guía nos puede ayudar a trabajar con más eficiencia y buscar alcanzar los objetivos en común llevando consigo al éxito la empresa, como también fortalecer la comunicación entre colaborador y líder.

La importancia de esta investigación es sobre conocer más sobre el liderazgo y las diferentes características, es decir la influencia que puede ejercer un buen liderazgo y el papel importante en tomar el timón del barco para poder dirigir a su tripulación, en cada uno de los factores externos e internos cambiantes del entorno de la empresa, llevando consigo afrontar un gran reto por parte de los líderes, sobre todo se aplican métodos de liderazgo en cada uno de los departamentos de la empresa, a través de apoyos en el uso del potencial y creatividad de cada uno de los empleados, donde se busca la motivación y compromiso para lograr el éxito.

Una empresa sin un buen líder al frente, no podrá crecer y, desde luego, si crece, no podrá mantenerse en el sector frente a una competencia que está ofreciendo lo mismo, pero con un liderazgo fuerte al frente la empresa podrá crecer en éxito. (E.B,2016).

Conviene subrayar que la importancia de un líder es brindar herramientas necesarias y conocimiento, a sus colaboradores para un mejor desempeño y lograr ser capaces de tomar las mejores decisiones correctas.

La investigación, aportara un enfoque más claro sobre un buen liderazgo dentro de la empresa, a través de la recolección de información relevante, sabemos que una persona no nace siendo líder, ya que el liderazgo es algo innato, y se desarrolla día a día, pero se puede mejorar el estilo de liderazgo de una persona para ser más eficientes, la finalidad es sobre dar a conocer las herramientas más eficaces y aprobadas por algunos autores, como también a no delimitarnos sobre nuestro estilo de liderazgo en la empresa.



La ley de tope, John C. Maxwell la define como “La capacidad de liderazgo determina el nivel de eficacia de una persona”(Maxwell,1998).

En mi opinión lo que se distingue de un buen líder es sobre no tener miedo a la innovación en su modelo de negocio, y afrontar los cambios del entorno de la empresa como resultado en ser un líder visionario y comprometido a no delimitarse de sus capacidades de liderazgo para encaminar proyectos de éxito con ayuda de los recursos humanos de la empresa.

La problemática que se busca resolver, es sobre evitar cometer los errores más comunes sobre el liderazgo, que tiene como consecuencia en otras palabras en no asumir la responsabilidad de un buen líder y así dejar decaer su liderazgo, el liderazgo es vital y su estudio e implementación ayudaría demasiado en tener un panorama más amplio sobre lo que no se debe hacer, evitar controversias en algunas áreas de la empresa o renuncias a causa de una mala comunicación con el líder o jefe a cargo de una área de la empresa.

Para la consultora (Alles Martha) menciona que el 80% de las renuncias se deben a que las personas se llevan mal con sus jefes luego aparecen otras motivaciones, pero el origen de las dificultades está allí.

En otras palabras, el liderazgo se debe modificar o adaptar a otros estilos más eficaces, para evitar un mal rendimiento laboral, la autora se refiere a que algunos líderes optan por estrategias de motivación donde se busca mantener la retención de los colaboradores y evitar una rotación de empleados.

Por lo tanto, esta investigación me motiva sobre cómo llegar a ser un buen líder y cuáles son las bases fundamentales de liderazgo, por las razones de tratar de evitar a no liderar bien y cometer los errores de no saber dirigir y coordinar esfuerzos para poder alcanzar los objetivos, metas establecidas llevando consigo a fallar en los planes establecidos, así mismo sería una decepción para el líder y los empleados. En efecto la investigación es llamativa para aquellas personas que lideran o quieren liderar a un grupo de personas el cual se les puede presentar algunas dudas sobre si, su liderazgo es el adecuado por ejemplo todo

líder es la principal base del funcionamiento en cada área de la empresa, el líder busca dirigir a sus subordinados a través de dar a relucir el mayor potencial de cada uno para consolidar esfuerzos y crear un ambiente de motivación, comunicación sobre todo coordinada.

El liderazgo es un proceso interactivo de influencia social y se acepta la complejidad del fenómeno, por lo tanto, la manera de estudiarlo; la identificación, descripción y análisis de factores relacionados se hace desde perspectivas sistémicas e integrales entre las que el Comportamiento Organizacional es la más vigente y visible, lo cual favorecerá el fortalecimiento de teorías y modelos explicativos (Espinosa,20216, p. 6)

En conclusión, la investigación cuenta con buenas fuentes de consulta el cual facilitara el desarrollo y termino de la investigación, el objetivo es poder recaudar información de las mejores fuentes con la finalidad de tener una herramienta útil para el mejoramiento del liderazgo donde también se dará a conocer algunas estrategias de un buen liderazgo y fortalecer el lazo de relación laboral entre colaborador, líder y así poder lograr una mejor gestión de la empresa a través del liderazgo.

## 5.1 HIPÓTESIS

El liderazgo es fundamental para un buen funcionamiento de la gestión de la empresa, incrementando la productividad buscando la permanencia por más tiempo estable para llevar al éxito la empresa.

✚ **Variable independiente:** Liderazgo

✚ **Variable dependiente:** Desmotivación laboral, estabilidad de la empresa.

## 6. MARCO DE LA INVESTIGACIÓN

### 6.1 MARCO HISTÓRICO

El estudio del liderazgo se desarrolla y se toma como un elemento fundamental para el buen funcionamiento en 1945, también a partir de este año el concepto de liderazgo evoluciona dependiendo a los cambios de su entorno y a la modificación del tipo de liderazgo de cada persona.

A través de la evolución humana, se han exaltado las acciones realizadas por dirigentes de gobiernos, empresas, equipos deportivos o grupos de personas de cualquier índole. Normalmente ellos son reconocidos como líderes, es decir, personas que trabajan con un grupo e influyen en él para lograr un propósito que todos juntos pretenden alcanzar, son capaces de inspirar y guiar y además son reconocidos como modelo para todos. (Estrada Mejia, 2007)

El liderazgo es un elemento cambiante y evolutivo a través del tiempo, donde un buen liderazgo se desarrolla a través del esfuerzo y de la personalidad de cada líder para poder enfrentar problemas y buscar posibles soluciones, el cual se enfoca en coordinar esfuerzos para guiar a un equipo de trabajo para motivarlos, seguir la misión y visión del líder y así buscar lograr alcanzar los objetivos en común, buscando fortalecer los lazos de líder, empleado y crear un clima organizacional armonioso y competitivo.

Desde la antigüedad el tema del liderazgo ha sido analizado, partiendo de los jeroglíficos egipcios en los que ya aparecen los conceptos de liderazgo, líder y seguidores, pasando por los clásicos griegos para posteriormente desarrollarse en la revolución industrial. (Bennasser Verger, 2015)

Ciertamente la palabra liderazgo ha sido ejercido en nuestra vida cotidiana como a la hora de planear una actividad y darle curso a su seguimiento, como también el liderazgo se puede presentar en las actividades ejemplo: laborales, escolares y en ocasiones en actividades de planear una reunión familiar, donde depende

de cada tipo de liderazgo será diferente de dar seguimiento por las cuestiones del entorno y de lo que se quiere lograr y obtener como resultado.

La evolución del liderazgo se determinó desde el que hacer de los grandes líderes que registran algunos momentos de la historia, quienes dirigieron esfuerzos de otros hombres, administraron países, planearon y organizaron exploraciones, encabezaron y controlaron guerras, entre otros. (Estrada Mejia, 2007)

Donde al ser un líder comprometido y visionario siempre se enfocará en ayudar a su equipo de trabajo, como también escuchar puntos de opiniones de sus colaboradores para poder tomar las mejores decisiones respecto a su criterio y su tipo de liderazgo.

En efecto el liderazgo ha trascendido en muchos aspectos de la evolución a continuación se dará a conocer los acontecimientos y teorías más importantes sobre el liderazgo.

1936 el psicólogo Gordon Allport establece una teoría sobre el liderazgo basada en identificar las cualidades innatas que poseían los grandes líderes políticos, sociales y militares. Desde la creencia de que las personas nacían con dichas cualidades, se identificaron los grandes rasgos básicos que forjaban a un líder: inteligencia, autoconfianza, determinación, integridad y sociabilidad. (CEUPE magazine)

Esta teoría se enfoca en las cualidades más notorias que tiene un líder, además que Allport consideraba que una persona determinante e inteligente nacía con los rasgos de un buen líder.

En el año 1952 Halpin y Winer proponen 4 dimensiones del liderazgo, enfocadas en consideración, estructura de inicio, énfasis en la producción y sensibilidad. (Bennasser Verger, Teorías sobre el liderazgo, 2015)

Más que nada las dimensiones se enfocan en el desarrollo de las actividades, y como motivar a nuestro personal para alcanzar la producción y lograr conectar con nuestro equipo de trabajo, para apoyarse ambos en el cumplimiento de las metas.

La teoría de contingencia fue desarrollada en el año 1964. Donde Fiedler estableció que cada líder tenía condiciones diferentes, que se relacionaban con las experiencias vividas a lo largo de su vida. (Pacheco Josefina , 2019)

Es necesario entender el tipo de liderazgo de cada individuo y como se aplica el tipo de liderazgo de acuerdo a la personalidad de la persona, la teoría se basa en el historial de aprendizaje del líder el cual obtuvo conocimientos y habilidades de liderazgo con el paso del tiempo, en donde a través de lo aprendido busca proyectar las mejores herramientas de apoyo para su personal.

La teoría situacional basadas en la teoría de Reddin y fueron desarrolladas en 1969 por Hersey y Blanchard. Parten de la base de que diferentes situaciones demandan diferentes estilos de liderazgo, por lo que un buen líder tiene que ser capaz de identificar las necesidades de los individuos y adaptarlas a las necesidades de la situación actual. (CEUPE magazine)

Este modelo hace referencia a los estilos de liderazgo que se adoptan en base a la situación y al nivel de desarrollo de cada equipo, donde también el estilo de liderazgo es más flexible por las cuestiones de adaptarse a la situación en la que se encuentre.

Teoría de las metas por Evans y House en 1971 basada en los líderes, que son capaces de motivar a sus seguidores convenciéndoles de que mediante la realización de un considerable esfuerzo se pueden lograr resultados valiosos. (Preceden, s.f.)

El Liderazgo Transformacional por Bryman en 1996, es un método pensado para fomentar el cambio y la creatividad. Se trata de un proceso que busca influir, guiar y dirigir a los miembros de una empresa para seguir a su líder de forma voluntaria. (bizneo blog , s.f.)

En la actualidad, la evolución del liderazgo ha llevado a diferenciar al líder del directivo, de tal manera que el primero innova mientras el segundo administra. Este nuevo tipo de liderazgo trata de responder a las necesidades y preocupaciones actuales, tales como: la dificultad de mantener la motivación y el

compromiso de los empleados, las frecuentes reducciones de plantilla, etc. (Ceupe magazine, 2021)

Finalmente, el liderazgo es un elemento fundamental para el buen funcionamiento de la empresa, como también en la actualidad existen una variedad de modelos de liderazgo el cual es aplicado dependiendo el clima organizacional de la empresa, como los valores y cultura que la conforman, la finalidad del liderazgo es motivar a otros para tomar decisiones y así poder ejecutar acciones alineadas con la visión de la organización, los objetivos y la estrategia.

## 6.2 MARCO TEÓRICO

Ser líder es tener ascendente en un grupo humano, poder de convocatoria, el líder es nato cuando posee de siempre esa característica de hacerse escuchar y dirigir con acierto a un grupo humano; hay en cambio otros que poco a poco van desarrollando esta cualidad por los avatares de la vida. El liderazgo es apreciable pero muy difícil de definir. El líder es capaz de coordinar, motivar y dirigir a un grupo hasta llevarle a la consecución de sus objetivos. Las cualidades más saltantes de un líder son ser innovador, creativo y visionario y en eso se diferencia del director o administrador que puede ser más eficiente porque es racional, práctico y analítico (Universidad del Suereste )

Un buen líder no solo permite y anima a los demás a asumir funciones de liderazgo, sino que también crea el ambiente y las oportunidades para que lo hagan. El líder designado se responsabiliza de asegurar que la visión se articule y comunique, que el grupo defina metas y que los miembros desarrollen las herramientas y los recursos necesarios para alcanzar el éxito en el cumplimiento de la misión. El líder hace esto de una forma regular y consistente. (Todos Somos Líderes y Seguidores, 44)

Además, el liderazgo es el proceso de influencia (por medio de la motivación) en las personas para lograr las metas deseadas. Para ser un buen líder se requiere carisma, Inteligencia, poder de convencimiento, sensibilidad, integridad, arrojo, imparcialidad, ser innovador, simpatía, cerebro y sobre todo mucho corazón para poder dirigir a un grupo de personas y lo sigan por su propia voluntad, motivándolos, estimulándolos y así alcanzar las metas deseadas, y que cada quien se sienta satisfecho y tenga la sensación de ganancia y no de pérdida (Dirección y liderazgo, pág. 30)

Es por eso que Chiavenato menciona que “el liderazgo constituye la influencia interpersonal ejercida en una situación dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”. (Chiavenato,1994)



Como menciona el autor el liderazgo puede ser innovada y adaptarse a las nuevas ideas a través del crecimiento intelectual y organizacional que en este caso sería tomar en cuenta en el entorno que rodea a la empresa, donde a través de una buena motivación y comunicación con todos los empleados se podrá llegar a las metas específicas.

Existen teorías en las cuales autores hicieron su investigación sobre el liderazgo, donde cada autor se centra en el análisis y el funcionamiento de la aplicación del liderazgo dentro de una empresa, como además estos autores comprueban los distintos comportamientos de los empleados a la hora de aplicar un tipo de liderazgo.

La teoría de las características de las personas, se considera que el líder nace con unos rasgos, características o cualidades innatas. Mantienen que o se nace con cualidades como inteligencia, carisma, optimismo, espíritu de lucha, seguridad, etc., o no se pueden desarrollar por mucha formación que se reciba. Algunos ejemplos de líderes innatos serían Martin Luther King, Ernesto Ché Guevara, Madre Teresa de Calcuta, Margaret Thatcher, Eva Perón, etc. (Esther, 2010)

Ahora la Teoría X y Teoría Y de Douglas McGregor afirma que existen dos modelos radicalmente de personas en relación a su actitud frente al trabajo, lo que llevará a dos visiones diferentes en la dirección de personas, por ejemplo.

Por un lado, están las personas a las que no les gusta el trabajo, no quieren asumir responsabilidades, prefieren que les manden, trabajan sólo para ganar dinero a esto se le considera como la teoría X.

Por otro lado, están los que aman el trabajo, son activos, les gusta asumir responsabilidades, son creativos, independientes, corresponde a la teoría Y

Dependiendo de la concepción que tenga el líder de los individuos (X o Y), ejercerá un estilo de liderazgo autoritario o participativo. (Esther, Dirección y liderazgo , 2010)

La teoría de relaciones o transformacionales esta es, sin lugar a dudas, la teoría que más favorece a los líderes. En ella, lo importante no es únicamente el rendimiento del grupo, sino el máximo desarrollo del potencial de cada integrante. Un líder transformacional será aquel que consiga combinar el interés del grupo con el interés de cada individuo que lo integra. Para ello, busca ganarse la confianza de los mismos mediante una relación sólida de inspiración y cooperación mutua. (universia, 2020)

En la Teoría situacional los líderes deben ajustarse a la situación de su equipo y cambiar su forma de actuar de acuerdo a cómo se sucede dicha situación. Es decir, deben modificar los incentivos, las formas de motivación que emplean, las exigencias que promueven entre los empleados, las formas de tomar decisiones, entre otras. (universia, 2020)

Luego de las teorías sobre el liderazgo, también se debe tomar en cuenta el factor de la comunicación y motivación donde, también algunos autores afirman que el personal se debe motivar con la finalidad que sean seguidores de un buen líder.

Teoría de McClelland (McClelland, 1989) se enfoca en los 3 principales tipos de motivación: Logro, poder y afiliación. El cual se enfoca en poder ayudar a identificar las motivadoras dominantes de las personas que forman parte del equipo y así influir en los procesos de decisión de objetivos y retroalimentación, así como en la administración de incentivos y recompensas. (González, 2018)

La teoría de Fijación de metas de Locke se refiere a que “una meta es aquello que una persona se esfuerza por lograr” (Locke, 1969)

Locke afirma que la intención de alcanzar una meta es una fuente básica de motivación. Las metas son importantes en cualquier actividad, ya que motivan y guían nuestros actos y nos impulsan a dar el mejor rendimiento. Las metas pueden tener varias funciones (Locke y Latham, 1985), como:

- Centran la atención y la acción estando más atentos a la tarea.
- Movilizan la energía y el esfuerzo.

- Aumentan la persistencia.
- Ayuda a la elaboración de estrategias.

La confianza depositada en un liderazgo sólido es un indicador confiable de la satisfacción de los empleados y los asociados en una organización. La comunicación efectiva por parte del liderazgo en tres áreas cruciales es importante para ganar la confianza de la organización y de los asociados (NATIONAL MINORITY AIDS COUNCIL )

Un líder debe ser confiable y estar dispuesto a comunicar una visión sobre la dirección futura de la organización. (NATIONAL MINORITY AIDS COUNCIL )

## 6.3 MARCO CONCEPTUAL

Para comprender mejor la investigación se debe tener en claro algunos conceptos con la finalidad de tener una mejor comprensión y el objetivo de aclarar algunas dudas, la mayoría de las personas escuchamos la palabra empresa, pero no sabemos en que consiste y cual es su significado, solo sabemos que una empresa se le considera como un negocio donde.

“En general se entiende por empresa al organismo social integrado por elementos humano, financieros, técnicos y materiales, cuyo objetivo natural y principal es la obtención de utilidades a través del ofrecimiento coordinado de bienes o servicios” (Secretaria de economía , 2004).

Otro ejemplo es el de José Antonio Fernández Arena menciona que una empresa es “La unidad productiva o de servicio que, constituida según aspectos prácticos o legales, se integra por recursos y se vale de la administración para lograr sus objetivos”. (Rincon del vago , s.f.)

Por otra parte, una empresa enfocada en términos administrativos se refiere a un grupo social, donde a través del capital, el trabajo y la administración se logra producir bienes y servicios con la finalidad de lograr la satisfacción de diversas necesidades de la comunidad. Luego otro factor importa es sobre, en que consiste una organización, ya que la empresa se le denomina como una identidad en la cual intervienen el capital y el trabajo, ahora una organización

Según PORTER, LAWLER & HACKMAN (1975) “Las organizaciones están compuestas de individuos o grupos en vistas a conseguir ciertos fines y objetivos, por medio de funciones diferenciadas que se procura que estén racionalmente coordinadas y dirigidas y con una cierta continuidad a través del tiempo” (RAÚL, 2012) .

Por eso Mayntz (1972) sostiene que “Las organizaciones son entidades sociales con un número de miembros que puede ser precisado y con una diferenciación interna de las funciones que esos miembros desempeñan, que están orientadas de manera consciente y explícita hacia fines y objetivos específicos que puede

variar en su concreción de unas organizaciones a otras y que están configuradas racionalmente, al menos en su intención de conseguir los fines y objetivos propuestos en su constitución”. (RAÚL, 2012)

En efecto una organización se refiere a una estructura donde se determina y se coordinan actividades, como también se delimita la autoridad y hay interacción de las personas con los objetivos que se plantean en los convenios. Ahora una empresa se le denomina como una identidad, y a una organización se refiere que esta integrada por un grupo social, donde ambos términos se relacionan con el comportamiento, que también es fundamental para una mayor eficacia dentro de una empresa.

Por eso, para Barón y Greenberg 1990 mencionan que el comportamiento organizacional “Es el estudio que busca el conocimiento de todos los aspectos del comportamiento en los ambientes organizacionales mediante el estudio sistemático de procesos individuales, grupales y organizacionales; el objetivo fundamental de este conocimiento consiste en aumentar la efectividad y el bienestar del individuo”. (Blequett)

A continuación, para Gibson J, Ivancevich J, Donnelly J y Konospake 2007 se refieren a un “Campo de estudio que se sustenta en la teoría, métodos y principios de diversas disciplinas para aprender acerca de las percepciones, valores, capacidades de aprendizaje de los individuos mientras trabajan en grupos y dentro de la organización y para analizar el efecto del ambiente de la organización y sus recursos humanos, misiones, objetivos y estrategias”. (Blequett)

El comportamiento organizacional se enfoca en un método de estudio, en que consiste en ver el análisis del personal sobre su comportamiento en sus actividades, y como a través de eso se busca mejorar a las empresas, la finalidad es poder crear un grupo de trabajo sólido y sobre todo que se logre generar una ventaja competitiva que la distinga en comparación de otras empresas.

Además, para lograr un mejor funcionamiento para una organización se debe contar con líderes capaces de marcar el rumbo y el éxito, ya que a través de ellos se puede lograr la estabilidad y el éxito en las tareas como la dedicación.

Maxwell se refiere al liderazgo como “Los buenos líderes son quienes logran que los grupos y equipos de trabajo que dirigen desempeñen un rendimiento superior” (Ahora liderazgo, s.f.)

Por otro lado, Stogdill sostiene que el liderazgo es “El proceso de conducir las actividades de un grupo e influir sobre las conductas que estos desarrollen”. (Ahora liderazgo, s.f.)

Dado que el liderazgo se enfoca en influir en su grupo de trabajo enfocado en alcanzar los objetivos. Para Raymond B. Cattell “El líder es quien produce una personalidad grupal diferente de la que habría si él no estuviese presente, y se mide su capacidad de liderazgo por la magnitud de los cambios efectivos en el rendimiento del grupo” (Ahora liderazgo, s.f.)

Por lo tanto, el liderazgo es una habilidad de un individuo, donde también tiene la capacidad de influir en un grupo de individuos con la finalidad de poderlos guiar y lograr alcanzar los objetivos en común. Dado que el liderazgo es fundamental para el funcionamiento de la empresa, la influencia es otro factor importante donde.

Según la real academia española la influencia es lo que tiene una Persona con poder o autoridad con cuya intervención se puede obtener una ventaja, a favor o beneficio. (Real academia española , s.f.)

Finalmente, en relación con el liderazgo y la influencia es que ambos son una habilidad desarrollada por una persona, que cuenta con la capacidades y habilidades para poder guiar a su equipo de trabajo y lograr su cometido en conjunto.

Ciertamente para poder influir sobre los seguidores, de modo que muestren disposición al cambio, los líderes necesitan una serie específica de aptitudes que guíen sus acciones. Estas aptitudes se pueden concebir como las herramientas

interiores para motivar a los empleados, dirigir los sistemas y procesos, y guiar a la organización hacia metas comunes que le permitan alcanzar su misión.  
(Atributos de un Líder)

## 1.7 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

En la presente investigación, se utilizará el método de investigación donde se busca obtener la mayor información acerca del liderazgo y sus características las cuales son fundamentales para identificar un buen liderazgo. Para poder lograr recolectar toda la información acerca del liderazgo, debo tomar en cuenta sobre la importancia, y como es que mi investigación aportara algo en beneficio de la sociedad.

Donde a través de la metodología se relaciona con la investigación científica en donde según el DR. Roberto Hernández Sampieri menciona que “la investigación científica se concibe como un conjunto de procesos sistemáticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno; es dinámica, cambiante y evolutiva, Se puede manifestar de tres formas: cuantitativa, cualitativa y mixta. Esta última implica combinar las dos primeras. Cada una es importante, valiosa y respetable por igual” (Roberto, 2014)

Mas que nada se puede entender para la investigación científica se busca, obtener la información necesaria para explicar el tema a investigar, y así poder cumplir con el propósito de obtener conocimientos y entendimiento sobre el tema del liderazgo.

Según Abad, P. (2009) menciona que el método analítico “Se distinguen los elementos de un fenómeno y se procede a revisar ordenadamente cada uno de ellos por separado” (MEDINA, 2019)

En base al método analítico se enfoca en hacer un análisis sobre la problemática de un problema y con base al análisis plantear las posibles soluciones para llegar a un resultado exacto. Un ejemplo seria la importancia de la influencia del liderazgo dentro de una empresa, y como surge la problemática dentro de las empresas cuando no existe un liderazgo estable, donde se puede llegar a tener desmotivación dentro de los colaboradores y déficit en todos los departamentos en colaboración. Por lo tanto, también se utilizar el método deductivo, esto con la finalidad de obtener un mejor conocimiento al tema, de acuerdo a Ander-Egg, E.



(1997) “Es el razonamiento que, partiendo de casos particulares, se eleva a conocimientos generales. Este método permite la formación de hipótesis, investigación de leyes científicas, y las demostraciones. La inducción puede ser completa o incompleta” (MEDINA, 2019)

Justamente con el método deductivo será de gran utilidad para enriquecer el trabajo de investigación, y sobre todo tener un mejor reforzamiento para crear buenos líderes o ofrecer las herramientas de cambio para el liderazgo.

Mi investigación será de tipo documental, ya que se enfocará más en recopilar información teórica acerca del funcionamiento del liderazgo, y las características para identificar a una persona clave para poder liderar, la razón de una investigación documental es para enriquecer aún más sobre como liderar y así ofrecer las herramientas como los conocimientos previos del tema, para en un futuro se apliquen y se obtengan las habilidades y conocimientos sobre la forma de un buen liderazgo.

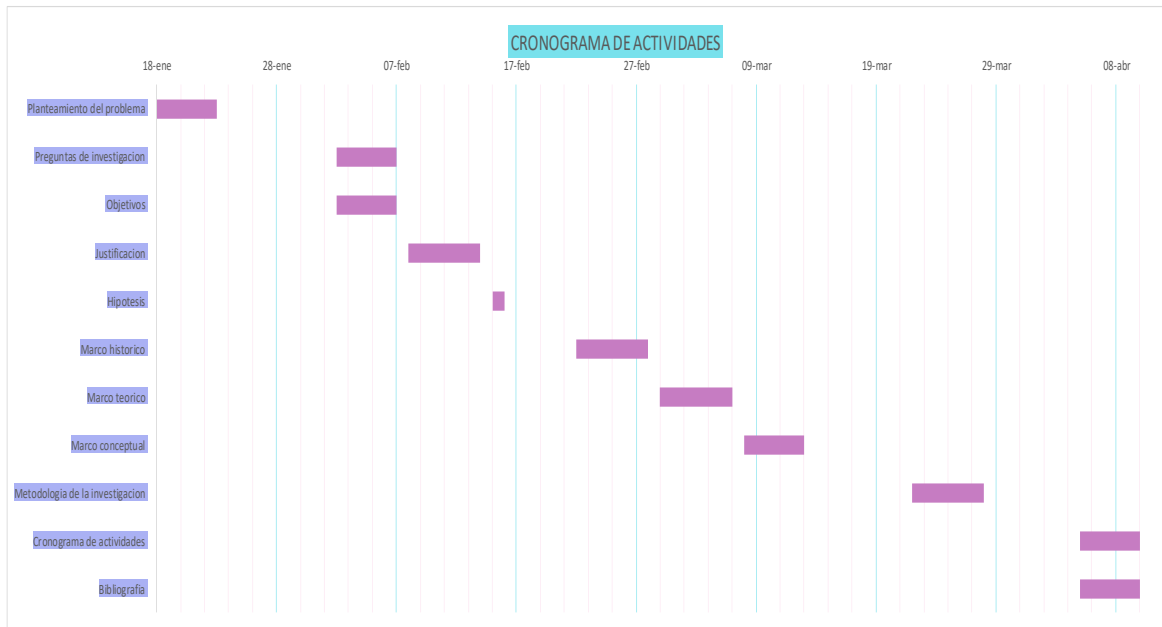
En efecto me centrarse, en el enfoque metodológico cualitativo, porque se centrará en el estudio y análisis de las teorías y las características, o las posibles perspectivas sobre el liderazgo y como es que se ejerce en una empresa, según Sampieri (2006) para el enfoque cualitativo “Es un conjunto de procesos, es secuencial y probatorio” (MEDINA, 2019)

Finalmente, las técnicas de investigación que me ayudaron en recopilar mi investigación y retroalimentarla fue a través de indagar en:

- ✚ Páginas de internet las cuales son paginas confiables.
- ✚ Archivos en PDF
- ✚ Antologías

Ya que como es una investigación documental, recopile la información mas importante a mi punto de vista para reforzar los conocimientos en algunas áreas de estudio, como también indagar en algunas teorías de autores las cuales dichas teorías en la aplicación son de buenos resultados respecto al estudio del liderazgo.

## 1.8 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES



ACTIVIDADES	FECHA DE INICIO	DURACION EN DIAS	FECHA FINAL
Planteamiento del problema	18-ene	5	23-ene
Preguntas de investigación	02-feb	5	07-feb
Objetivos	02-feb	5	07-feb
Justificación	08-feb	6	14-feb
Hipotesis	15-feb	1	16-feb
Marco histórico	22-feb	6	28-feb
Marco teórico	01-mar	6	07-mar
Marco conceptual	08-mar	5	13-mar
Metodología de la investigación	22-mar	6	28-mar
Cronograma de actividades	05-abr	5	10-abr
Bibliografía	05-abr	5	10-abr

## 1.9 BIBLIOGRAFÍA

- Atributos de un Líder. (s.f.). En *DESARROLLO DE LIDERAZGO* (pág. 12). Nacional de Minorías contra el SIDA (NMAC).
- Bennasser Verger, C. (Marzo del 2015). *LA CONTRIBUCION DEL LIDERAZGO A LA CREACION DE VALOR EN LA EMPRESA*. Obtenido de <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/6346/retrieve>.
- Bennasser Verger, C. (Marzo del 2015). Teorías sobre el liderazgo. En *LA CONTRIBUCION DEL LIDERAZGO AL VALOR DE LA EMPRESA* (pág. 12). Madrid .
- Blequett, M. (s.f.). *Gestiopolis* . Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/comportamiento-organizacional-definiciones-y-variables/>
- Ceupe magazine. (23 de febrero de 2021). *Coupe*. Obtenido de <https://www.ceupe.com/blog/la-evolucion-del-liderazgo.html>
- Esther. (03 de 03 de 2010). *Direccion y liderazgo* . Obtenido de <http://www.tiemposmodernos.eu/teorias-del-liderazgo-ret/>
- Esther. (03 de 03 de 2010). *TEORIAS DEL LIDERAZGO* . Obtenido de <http://www.tiemposmodernos.eu/teorias-del-liderazgo-ret/>
- Estrada Mejia, S. (2007). En E. M. Sandra, *LIDERAZGO A TRAVES DE LA HISTORIA* (pág. 343). Pereira: Scientia et Technica Año XII.
- MEDINA, D. F. (Septiembre de 2019). *Método deductivo - RI UAEMex*. Obtenido de <http://ri.uaemex.mx>
- NATIONAL MINORITY AIDS COUNCIL . (s.f.). Las Dos Claves Más Importantes de Liderazgo. En *DESARROLLO DE LIDERAZGO* (pág. 13).
- Osorio, M. (14 de 06 de 2011). *mba educacion ejecutiva* . Obtenido de mba educacion ejecutiva : <https://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/ranking-de-empresas-que-mas-promueven-el-liderazgo-en-la-region>
- RAÚL, P. V. (2012). LA REALIDAD ORGANIZACIONAL: DESDE LA PERSPECTIVA PSICOSOCIAL. *REVISTA IBEROAMERICANA DE PSICOLOGÍA: CIENCIA Y TECNOLOGÍA*, 3
- Roberto, S. H. (2014). Metodología de la investigacion. En *Metodologia de la investigacion* (pág. 26). Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- (2004). *Secretaria de economia* .
- Todos Somos Líderes y Seguidores. (44). En *DESARROLLO DE LIDERAZGO*. Nacional de Minorías contra el SIDA (NMAC).

universia. (18 de Mayo de 2020). *Universia* . Obtenido de <https://www.universia.net/ar/actualidad/actualidad.empleo.que-liderazgo-teorias-tipos-caracteristicas-1164005.html>

UNIVERSIDAD DEL SUERESTE . (s.f.). GENERALIDADES DE LIDERAZGO. En *Dreccion y liderazgo* (pág. 30).