

Meza-Cisneros, Josueth; Cabrera-Arrobo, Mercy

Josueth Meza-Cisneros
josuethmeza@gmail.com
Instituto Superior Tecnológico Quinindé, Ecuador
Mercy Cabrera-Arrobo
mcabrera@institutoquininde.tech
Instituto Superior Tecnológico Quinindé, Ecuador

Revista Académica y científica VICTEC
Editorial Vicente León, Ecuador
ISSN-e: 2737-6214
Periodicidad: Semestral
vol. 3, núm. 4, 2022
investigacion@istvicenteleon.edu.ec

Recepción: 01 Agosto 2022
Aprobación: 30 Diciembre 2022
Publicación: 31 Diciembre 2022

URL: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/572/5724441002/>

Resumen: El contenido del artículo se enfoca en exponer el concepto de autoridad en el comportamiento administrativo a través de una revisión de literatura, que tiene como objetivo entender la importancia del liderazgo en el comportamiento administrativo, definiendo el concepto de autoridad y su impacto directo en el comportamiento administrativo y el carácter legítimo de la autoridad que aspira al reconocimiento racional de los subordinados. Metodológicamente, desarrollamos dos apartados: (1) analizamos los conceptos básicos de la autoridad dentro del contexto del liderazgo en la actualidad con el fin de definir los elementos de estudio; (2) establecemos el significado de la autoridad en el comportamiento administrativo determinando la relación conceptual entre este con el concepto de liderazgo. Finalmente, se concluye que el liderazgo y la autoridad en el comportamiento administrativo debe estar orientado por la legitimidad a partir del reconocimiento informado, racional y voluntario de los subordinados dentro de la función administrativa.

Palabras clave: Comportamiento Administrativo, Autoridad, Liderazgo, Comportamiento Administrativo, Autoridad, Liderazgo.

Abstract: The content of the article focuses on exposing the concept of authority in administrative behavior through a literature review, which aims to understand the importance of leadership in administrative behavior, defining the concept of authority and its direct impact on behavior. administrative and the legitimate character of the authority that aspires to the rational recognition of the subordinates. Methodologically, we develop two sections: (1) we analyze the basic concepts of authority within the context of leadership today in order to define the elements of study; (2) we establish the meaning of authority in administrative behavior by determining the conceptual relationship between it and the concept of leadership. Finally, it is concluded that leadership and authority in administrative behavior must be guided by legitimacy based on the informed, rational and voluntary recognition of subordinates within the administrative function.

INTRODUCCIÓN

Los problemas relacionados al desarrollo de una teoría de liderazgo coherente realmente no son nuevos, así como la problemática involucrada al estudio del liderazgo ha involucrado al hombre desde los comienzos

del discurso intelectual. El estudio del liderazgo plantea los problemas fundamentales que cada grupo, organización, nación y grupo de naciones tiene que resolver o, al menos, intentar dar respuesta a interrogantes como: ¿Por qué surgen los líderes? ¿los líderes nacen o se forman? ¿Cuáles son las fuentes que le otorgan poder a un líder? ¿Por qué son necesarios los líderes? ¿Cuál es la función del líder? ¿Cuál es el marco de referencia de un líder? ¿Por qué en la empresa se necesita líderes? ¿Es mejor un líder o un jefe? ¿Qué cambios provoca un líder? ¿Los líderes trascienden? ¿Estas son algunas de las interrogantes que se presenta alrededor del liderazgo administrativo?

James C. George, de la ParTraining Corporation definió de una manera muy acertada al liderazgo en una entrevista con Executive Communications: ¿Qué es liderazgo? Aparte, los asuntos morales que están detrás del líder, y la definición que queda es ésta: El liderazgo es la capacidad de conseguir seguidores. (Maxwell, 1996)

Los estudiosos de la conducta organizacional (Gaynor Butterfield, 2006) estudian estas interrogantes, y estas preguntas, debido a su complejidad y su potencia cargada de valores, difícilmente pueden tener una respuesta definitiva. Estas preguntas, conducen a las principales consideraciones en

este artículo. En primer lugar, se intenta delinear cronológicamente y luego describir los principales temas y suposiciones de la aplicación de la teoría del liderazgo al comportamiento administrativo. Los estudiosos del tema de la teoría del liderazgo han llevado a cabo sus investigaciones en organizaciones industriales. Por lo tanto, nuestro bosquejo de la aplicación del liderazgo se centrará principalmente en la gestión industrial.

La segunda parte, describe a breves rasgos un marco de referencia bajo el cual todos los aspectos relevantes de la teoría del liderazgo y la investigación pueden ser subsumidos. Se espera desarrollar un marco que permita especificar las condiciones bajo las cuales ciertas formas de liderazgo están indicadas o prohibidas, las fuentes de poder, el método de influencia y las consecuencias de la utilización del poder. Para resumir, se desarrollará una cronología abreviada y un análisis de las principales teorías del liderazgo, expresadas a través del comportamiento administrativo. Esto se hace principalmente con fines heurísticos; de estas tendencias se extraen los constructos principales que permitirán establecer un enfoque paradigmático condicional para el liderazgo organizacional.

METODOLOGÍA

la revisión de fuentes primarias y secundarias de carácter documental para el logro del propósito u objetivo principal de dicho desarrollo.

GESTIÓN CIENTÍFICA Y BURGUESIA

1. Gestión Científica y la teoría de Frederick W. Taylor.

Se convierte en deber de quienes están a cargo de la administración estudiar deliberadamente el carácter, la naturaleza y el rendimiento de cada subordinado, con la finalidad de entender sus limitaciones, por un lado, pero, lo que es más importante, sus posibilidades de desarrollo. Para luego, de forma oportuna y sistemática, capacitar, ayudar y enseñar a este trabajador, brindándole, donde sea posible, las oportunidades de avance que finalmente le permitirá a ese individuo mejorar su desempeño y ocupar posiciones más altas de acuerdo a sus habilidades, en la empresa particular que lo ha empleado (Barba Álvarez, A. 2010).

2. El "tipo ideal" de Burocracia de Max Weber

El mecanismo burocrático completamente desarrollado se compara con otras organizaciones exactamente como lo hace la máquina con los modos de producción no mecánicos. Precisión, velocidad, falta de ambigüedad, discreción, conocimiento de los archivos, continuidad, unidad, subordinación estricta, reducción de la fricción y del material: estos se elevan al nivel óptimo de la estructura. (Weber, 1978).

La burocracia es el tipo de autoridad legal más pura, desde el punto de vista técnico. Pero según Weber, ninguna autoridad es absolutamente burocrática, es decir, que no solamente se aplica a funcionarios reclutados mediante contrato o nombramiento. Esto es de todo punto de vista imposible. Algunas organizaciones designan puestos supremos de las asociaciones políticas, o denominados "monarcas"

(herederos), "presidentes" elegidos por el voto democrático del pueblo (plebiscitarios) o presidentes elegidos por los miembros de la asamblea, jefes de los partidos dominantes, apoyados más o menos en el poder o la influencia, según los casos.

Tampoco el cuadro administrativo es netamente burocrático, para los puestos administrativos suelen participar, en forma diversa, por un lado, los notables y por otra los representantes de determinados grupos de interés. Es determinante el hecho de que el trabajo continuado reposa, de modo creciente y predominante, en las fuerzas burocráticas. La historia, de la evolución del estado actual esta enlazada a la historia de los funcionarios y de la organización burocrática. (Barba Álvarez, A. 2010)

3. Teoría de Gestión Administrativa

Fayol define el acto de administrar como planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Estos términos forman el proceso administrativo que pueden ser implementados en cualquier área de la empresa, es decir, que cada área realiza actividades de planeación, organización, dirección y control, como parte de las funciones administrativas (Sánchez, 1997).

Lo que se sugiere es que la problemática organizacional se debe manejar en el orden previamente establecido de forma correcta. Se deben hacer ajustes que sean oportunos para el fortalecimiento organizacional. Pero serán menos imperiosos y presentarán menos desviaciones de lo que es lógico y simple, si el administrador previamente hace un plan, un diseño, a emplear si tuviera el recurso humano ideal.

La gestión administrativa a nivel organizativo es global, las estrategias organizativas avanzan de manera exponencial aunado a las presiones competitivas y económicas que se intensifican, obligando a las organizaciones a tomar nuevos desafíos para enfrentar a sus competidores. (Espinoza Sotomayor, 2009)

Estos planes funcionaran de manera efectiva, al adoptar estrategias de diversificación de formas y criterios humanos y organizarlas de tal manera que encajaren en los diferentes roles; pensando primero en sus diversas formas, tamaños y colores, puede tener un abanico de retazos y variedad de conocimientos que fortalecerán la organización.

Los temas comunes de estos tres sistemas no son difíciles de ver, pero hay una variante importante entre ellos que los teóricos de la organización tienden a perder: sus diferentes suposiciones sobre el comportamiento humano. Para (Weber, 1978), el hombre era impredecible y tenía que dejar que la pasión coloreara su juicio; un sistema monolítico apasionado y racional era la única alternativa, aunque negativa.

Según (Espinoza Sotomayor, R. 2009) Taylor y Fayol escribieron al mismo tiempo sus teorías administrativas, aunque difieren en enfoque consideran que la administración debe superar el nivel práctico - experimental para convertirse en una ciencia, Taylor se ocupó de la producción y Fayol se ocupó de la parte gerencial.

Figura N. 1

Teorías administrativas, según Taylor y Fayol

NOTA: Adaptado de (Espinoza Sotomayor, R. 2009), esta figura demuestra las teorías de Taylor y Fayol representadas en el triangulo empresarial donde se establece las actividades del personal operativo y de la Gerencia.

[H1] Roles, institucionalizados y aplicados mediante sanciones normativas

Freud y Weber (Sánchez, 1997) no estaban muy familiarizados con el trabajo de los demás, y sin embargo sus suposiciones sobre el comportamiento humano son sorprendentemente similares. Más adelante se mostrará, la concepción de organización de un psicoanalista tiene una notable similitud con la burocracia de Weber (Sánchez, 1997), que representa a la escuela de administración administrativa, tiende a confirmar un estereotipo de líder. La gente tiene sus idiosincrasias, desviaciones y extravagancias, pero eso no tiene importancia. Si los tomamos en cuenta, lo que emerge es el caos, no la organización.

Mientras March y Simon señalan acerca de esta forma de pensamiento, "El empleado [es visto] como un instrumento inerte que realiza las tareas que se le asignaron. Segundo, hay una tendencia a ver al personal

como algo dado, en lugar de, como una variable en el sistema. La visión de Taylor sobre el hombre está esencialmente imbuida del darwinismo de su tiempo:

el hombre puede hacer todo lo que quiera dentro de sus límites fisiológicos y de ingeniería.

Skinnerian, creía que, si existían los incentivos adecuados, la jerarquía de respuesta individual podría ser aprovechada con sorprendente eficiencia. Al fusionar estos tres sistemas, sus supuestos sobre el comportamiento humano resultaron bastante divergentes.

1. Racionalidad y predictibilidad. Imbuido con el científico

Determinismo de finales del siglo XIX, estos escritores creían que una organización debería interpretarse como una máquina pre designada y omnisciente, y que cualquier desviación de la predicción probablemente se debía a dos fuentes de error, fallas del hombre y deficiencias de ingeniería.

EL ENFOQUE DE RELACIONES HUMANAS: PERSONAS SIN ORGANIZACIONES

Según Whitehead, cada revolución mata a sus fundadores, y esto es indudablemente cierto de la revolución forjada por el enfoque de relaciones humanas. El problema es identificar al fundador y los verdaderos discípulos en lugar de los herederos débiles e imitadores que finalmente distorsionan la idea original.

Aquí se tiene el curioso estado de cosas donde los críticos florecen más que los discípulos. Obviamente, el alcance de este documento no permite una descripción detallada del enfoque multifacético de las relaciones humanas. Al escribir para una revista administrativa, el autor trató de plantear el problema de esta manera:

Desde principios de la década de 1930 -y cristalizado en 1938 por Roethlisberger y Dickson's Management and the Worker- ha habido un cambio distintivo en el pensamiento sobre las organizaciones. El enfoque dominante de la organización se transformó de un modelo racional, libre

de la fricción de las emociones del hombre, a un modelo que parece ser menos determinado e inescrutable. Es decir, la nueva mirada en la teoría organizacional tomó conocimiento de las consecuencias imprevistas de las organizaciones: los trabajadores con sentimientos, creencias, percepciones e ideas, exactamente esos elementos de la pasión de Weber.

La administración adoptó, en parte el trabajo fundamental de varios científicos sociales, no solo su organigrama formal, sino también los sentimientos de los trabajadores sobre la estructura y la jerarquía. Este modelo de organización, el modelo de relaciones humanas, tomó como su principal suposición que el hombre podría estar motivado a trabajar de manera más productiva sobre la premisa de satisfacer ciertas necesidades socio psicológicas.

Esta "nueva imagen" de las organizaciones no era menos racional que el modelo de máquina anterior, excepto que la motivación del hombre era un concepto más complicado y más esquivo que la máquina. Lo que provocó este cambio es menos fácil de responder; probablemente un grupo de factores que incluyen la escasez de mano de obra, la sindicalización, la Segunda Guerra Mundial, la prosperidad económica y los hallazgos de las ciencias sociales. Esta descripción se simplifica enormemente, pero intenta capturar la esencia del desarrollo.

Las citas de otros autores ayudarán a completar la imagen. Kerr y Fisher lo resumen de la siguiente manera: en las últimas dos décadas, los economistas han observado el crecimiento de un competidor nuevo y vigoroso, equipado con una visión diferente de la naturaleza del hombre y una visión diferente del bienestar humano (Sánchez, 1997). Durante este período, un grupo de sociólogos ha surgido para tomar a la comunidad industrial y sus subdivisiones. Para estos sociólogos también, el gerente es una figura clave y crucial, pero el papel al que está asignado es marcadamente diferente. La prueba del rendimiento no es eficiencia, sino

estabilidad. La visión del hombre es la de la parte dependiente dentro del todo social. La tarea del gerente es producir coherencia, estabilidad y un sentido de comunidad. Para el economista, la obligación es la gestión eficiente de los recursos productivos; para el sociólogo, como Elton Mayo, la obligación es la gestión armoniosa de los sistemas sociales. Más adelante se tendrá la oportunidad de volver sobre esta cita y examinarla más críticamente, pero se continuará estableciendo los lineamientos del enfoque de las relaciones humanas. Shepard, escribiendo en el Journal of Business, ha identificado cinco diferencias claves

entre la teoría organizacional tradicional y la moderna (relaciones humanas): (1) una amplia participación y contribución de ideas para la toma de decisiones en lugar de una toma de decisiones centralizada; (2) el grupo cara a cara en lugar de los individuos como la unidad básica de la organización; (3) confianza mutua en lugar de autoridad como la fuerza integradora en la organización; (4) el supervisor como el agente para mantener la comunicación intergrupala en lugar del agente de la autoridad superior; y (5) el crecimiento de los miembros de la organización a una mayor responsabilidad en lugar de un control externo del desempeño de sus funciones por parte de los miembros.

Esta breve visión del enfoque de las relaciones humanas para las organizaciones indudablemente no se hace justicia a las ramificaciones del campo, pero intenta esbozar lo esencial. Volviendo a la declaración anterior sobre Elton Mayo y examinándola con más detalle, se puede decir, como lo hacen Kerr y Fisher, que Elton Mayo fue el "padre fundador" de la "sociología de las plantas" es un tipo curioso de miopía intelectual. Es casi como decir que Freud descubrió las neurosis. Es más acertado decir que la empresa o cualquier lugar de trabajo se pueden analizar en términos de sus aspectos sociales, así como de sus aspectos fiduciarios (Mosher & Cimmino, 1961).

Pero esta no es la historia completa en este estereotipo de Mayo como el padre fundador. En realidad, hubo varias otras fuertes corrientes intelectuales durante este período, que dieron, desde el punto de vista del autor, más sustancia a este enfoque: el trabajo de Freud que en ese momento estaba retumbando bajo la superficie de la psicología estadounidense; las preocupaciones fundamentales de Kurt Lewin y en particular de aquellos de sus estudiantes que más tarde fundaron Betel; Carl Rogers y su teoría centrada en el cliente; la nueva investigación en percepción; y finalmente, los escritos de J. L. Moreno. Hay otros para estar seguros, incluidos los interaccionistas liderados por Mayo, particularmente Homans, Arensberg, Chapple y Whyte. Sin embargo, estos escritores han sido reconocidos como la vanguardia de la gestión de las relaciones humanas (Mosher & Cimmino, 1961).

Brevemente las otras piedras angulares del enfoque de las relaciones humanas, las palabras de aquellos que normalmente pasan desapercibidos o solo se perciben débilmente. Se puede tomar la Teoría Freudiana y lo que se ha llamado vilmente la "nueva imagen" de la percepción para los propósitos presentes. Mientras que Mayo aparentemente rinde un mayor homenaje a Janet que a Freud, se puede observar su deuda con este último, quien tuvo una gran influencia en sus escritos. En pocas palabras, la teoría psicoanalítica y la "nueva apariencia" indicaban que los estímulos objetivos estaban sujetos a las distorsiones del perceptor dictadas por ciertos valores emocionales o de valor; es decir, las condiciones de motivación dentro del perceptor, lo que F. Allport llama "estados directivos", esgrimir influencia en el comportamiento.

Por lo tanto, los factores posiblemente inconscientes, ciertamente emocionales, influyen en el comportamiento. Escribiendo en 1928 sobre las causas del conflicto económico y nacional, Bertrand Russell hace el caso psicoanalítico:

Tampoco parece probable que los impulsos de crueldad puedan rastrearse, sin residuos, a causas económicas. Mientras existan, todo sistema que otorgue a algunos hombres poder sobre los demás, como todo sistema debe, será susceptible de convertirse en causa de sufrimiento. De esto se sigue que, incluso cuando solo se está considerando grandes comunidades, la visión exclusivamente económica es una simplificación excesiva, y una perspectiva más psicológica es esencial para la sabiduría política.

El único punto que debe hacerse aquí es el concepto de motivación (lo que incorrectamente es calificado por algunos factores teóricos irracionales) proporcionó otra dimensión para la comprensión del hombre en su lugar de trabajo.

La investigación se desarrolla dentro de un diseño de carácter no experimental, ya que se realiza el análisis de las variables principales de la temática estudiada y sin que aplique un elemento para la modificación de la misma. El método que se aplicó fue el inductivo y deductivo, ya que desde el general se va a las cosas particulares, visto de los conceptos que corresponde al comportamiento administrativo y a la autoridad, desde

la perspectiva de los autores clásicos de la administración científica; Adicionalmente se aplica el método técnicas bibliográfica ya que se realiza

la revisión de fuentes primarias y secundarias de carácter documental para el logro del propósito u objetivo principal de dicho desarrollo.

RESULTADOS

IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO EN ADMINISTRACIÓN

Los gerentes son importantes en las empresas. Su papel es "Dirigir a otros en el desempeño de su tarea. Se enfocan en objetos produciendo y vendiendo bienes y servicios. Mantienen la estabilidad y crean una cultura de eficiencia " (Bouckaert & Christopher, 2011). Por otro lado, los líderes crean visión y estrategia. Ayudan a otros a crecer; se centran en las personas; inspiran y motivan. Crean cambio y una cultura de integridad.

¿Qué es el liderazgo en la administración? Se necesita ver el significado del liderazgo y la administración para obtener una respuesta a lo que es el liderazgo en la administración. "El liderazgo es la influencia de los líderes hacia sus seguidores que pretenden cambios y resultados efectivos en sus propósitos" (Bouckaert & Christopher, 2011) "Consiste en guiar, alentar, influenciar y facilitar a otros en la búsqueda de los fines mediante el uso de medios, que han sido seleccionados o aprobados"

La administración es "hacer el uso racional de los recursos disponibles para lograr los objetivos propuestos (Koontz & Weihrich, 1998). "Consiste en dirigir a otros a llevar a cabo la voluntad de un tercero utilizando los medios seleccionados por esa parte"

El liderazgo en administración es la dirección del cuerpo de una empresa para lograr los objetivos que fueron el resultado de la visión, misión, metas y propósito que crean los líderes de la organización.

¿Por qué se lo necesita? ¿Qué pasa si falta? Se necesita el liderazgo en la administración porque juega un rol muy importante especialmente en la planificación estratégica. Este último "es la clave para desarrollar un negocio para que funcione a largo plazo de manera efectiva y eficiente" (Albino Piñeiro, N. Q. 2007).

El líder debe dar importancia a las personas, tomar en consideración sus ideas y conceptos; esto le permite adquirir criterios y habilidades necesarias para dirigir sus actividades, establecer relaciones positivas con los subordinados, superiores, compañeros y de manera externa, así mismo cuenta con conocimientos para tomar decisiones, mediar problemas y desarrollar ideas innovadoras. Estas características otorgan el poder en sus funciones convirtiéndolo en un líder natural. (Gómez Ortiz, 2008)

Fayol afirma que la administración está "a cargo del personal, lo que en muchos casos es la función predominante, ya que todos sabemos que, incluso si una empresa tiene maquinaria y procesos de fabricación perfectos, está condenada al fracaso si está dirigida por un personal ineficiente". Sin el liderazgo en la administración "La organización se derrumbaría" (Bouckaert & Christopher, 2011)

¿Cómo se alinea la organización de rápido crecimiento en torno a la visión del éxito del Chief Executive Officer "CEO"? Se hace teniendo una

planificación empresarial estratégica clara. "Permite que una organización funcione al proporcionar un foro y un proceso definido para resolver la confusión interna y canalizar la energía y el esfuerzo en una dirección comúnmente acordada" (Koontz & Weihrich, 1998)

Se requiere tener una empresa enfocada, que colabore por alcanzar un mismo objetivo, comunique una estrategia clara y demuestre eficiencia; habla sobre el propósito común compartido por todos en la empresa: "El resultado es una organización donde las funciones y los departamentos están dirigiendo sus esfuerzos para lograr un propósito común.

Además, la forma en que las personas, los sistemas y la tecnología están estructurados y con recursos asignados, respalda las funciones para avanzar hacia ese objetivo o propósito común ".

Otra fuente que ayuda a alinear a la organización en rápido crecimiento en torno a la visión del éxito del CEO es a través de los medios de comunicación. Comunicar una estrategia clara a los empleados y garantizar

que comprendan que su contribución es importante para el éxito empresarial es el primer requisito para crear un negocio enfocado.

A un nivel detallado, lo que se requiere es que todos los departamentos y personal de la compañía esté alineado con el propósito de la compañía. Otro requisito del que se habla para ayudar a una empresa enfocada es la eficiencia. (Drucker, 2002).

Como resultado de todas estas respuestas, se pueden explorar los beneficios de la planificación estratégica empresarial. (Drucker, 2002) habla sobre estos beneficios de la siguiente manera: "Los beneficios de la planificación comercial estratégica son tres:

- Una comprensión por parte de todos los altos directivos del negocio, sus atributos únicos, por qué los clientes compran de él, y las oportunidades y amenazas que enfrenta;
- Un concepto claro de hacia dónde va el negocio y las acciones que todos tomarán para moverlo allí;
- Un compromiso del equipo de liderazgo para hacer que el plan estratégico funcione y para garantizar que la empresa avance en la dirección que han decidido que es la mejor para su futuro" (p.8).

Dentro de esta concepción transformacional de liderazgo se pueden incluir una serie de teorías que comparten supuestos fundamentales. Se trata de las teorías del liderazgo dinámicas, del liderazgo visionario, que tienen como idea central el interés por explicar cómo los líderes son capaces de dirigir organizaciones y alcanzar logros exitosos, generando altos niveles de motivación, admiración, respeto, confianza, compromiso, lealtad, rendimiento y desempeño en los subordinados, creando, promover y desarrollando una visión y un modelo de comportamiento relacionado con el carácter afectivo de quienes lo rodean. (Castro, Miquilena, & Rosario, 2022)

LAS RESPONSABILIDADES DEL LIDERAZGO ADMINISTRATIVO EN EL EQUIPO DE TRABAJO:

"Las organizaciones establecen programas de diversidad laboral para promover la contratación, la inclusión y el avance profesional de diversos empleados y para garantizar que las diferencias sean aceptadas y respetadas en las empresas". Se refiere a la fuerza de trabajo, la misma que se compone de personas que cuentan con diferentes cualidades humanas o que a su vez pertenezcan a grupos culturales diversos (Bouckaert & Christopher, 2011)

La diversidad incluye a todos. Se refiere a "Todas las formas en que los seres humanos difieren, incluidas las dimensiones como la edad, la raza, el estado civil, la capacidad física, el nivel de ingresos económicos y las formas de vida" (Bouckaert & Christopher, 2011)

Los líderes exitosos en un mundo cada vez más diverso tienen la responsabilidad de identificar y valorar los contrastes culturales y comprender cómo la diversidad afecta las operaciones y los resultados de la organización. Un liderazgo fuerte y culturalmente sensible puede mover a las organizaciones hacia la diversidad, por lo que las personas son valoradas por las habilidades que aportan al lugar de trabajo. Los líderes deben desarrollar una cultura que apoye la inclusión y la participación plena de todos los individuos, independientemente de su raza, sexo, edad, grupo cultural o étnico, capacidad física u otras características (Bouckaert & Christopher, 2011)

LAS RESPONSABILIDADES DEL LIDERAZGO ADMINISTRATIVO A LA COMPAÑÍA.

Una de las principales responsabilidades del líder administrativo es que "debe institucionalizar las prácticas para observar las experiencias pasadas e incluir en su gestión lo que sí funcionó y lo que no funcionó e implementar estrategias para mejorar". Las actividades clave incluyen el análisis postmortem del trabajo y la capacitación y fortalecimiento en áreas donde la organización es débil. A veces, las debilidades están relacionadas con las habilidades y, a veces, con la falta de proceso. En ambos casos, los procesos y procedimientos deben abordarse y capacitarse (Cortina, 2008).

Su papel es definir la tarea, concentrar el trabajo en ella, definir el rendimiento, hacer al empleado socio en la mejora de la productividad y la primera fuente de ideas para ello, y construir aprendizaje continuo y continuar la enseñanza en el trabajo de cada empleado y equipo de trabajo (Drucker, 2002)

Se puede medir los resultados por la oferta y la demanda. Cuando se ven más clientes, esto permitirá entender que los productos o servicios son de calidad. Cerca de eso hay que asegurarse de tener empleados bien entrenados que tengan altas habilidades para mantener este éxito.

LAS RESPONSABILIDADES DE LIDERAZGO ADMINISTRATIVO: A LA SOCIEDAD

"Eleva la productividad del trabajo de servicio es la primera responsabilidad social del líder administrativo (de la gerencia)" (Drucker, 2002). Su función es hacer que la compañía se mantenga en el mercado. Puede hacerlo a través de la sostenibilidad. El último "satisface las necesidades de las poblaciones presentes sin comprometer los recursos necesarios para las futuras generaciones" (Lagos Galvis, 2017). Él puede hacer eso a través de una visión, misión y estrategias claras e innovadoras que permitan evidenciar la sostenibilidad a largo plazo de la organización.

GESTIÓN CIENTÍFICA Y BURGUESIA

1. Gestión Científica y la teoría de Frederick W. Taylor.

Se convierte en deber de quienes están a cargo de la administración estudiar deliberadamente el carácter, la naturaleza y el rendimiento de cada subordinado, con la finalidad de entender sus limitaciones, por un lado, pero, lo que es más importante, sus posibilidades de desarrollo. Para luego, de forma oportuna y sistemática, capacitar, ayudar y enseñar a este trabajador, brindándole, donde sea posible, las oportunidades de avance que finalmente le permitirá a ese individuo mejorar su desempeño y ocupar posiciones más altas de acuerdo a sus habilidades, en la empresa particular que lo ha empleado (Barba Álvarez, A. 2010).

2. El "tipo ideal" de Burocracia de Max Weber

El mecanismo burocrático completamente desarrollado se compara con otras organizaciones exactamente como lo hace la máquina con los modos de producción no mecánicos. Precisión, velocidad, falta de ambigüedad, discreción, conocimiento de los archivos, continuidad, unidad, subordinación estricta, reducción de la fricción y del material: estos se elevan al nivel óptimo de la estructura. (Weber, 1978).

La burocracia es el tipo de autoridad legal más pura, desde el punto de vista técnico. Pero según Weber, ninguna autoridad es absolutamente burocrática, es decir, que no solamente se aplica a funcionarios reclutados mediante contrato o nombramiento. Esto es de todo punto de vista imposible. Algunas organizaciones designan puestos supremos de las asociaciones políticas, o denominados "monarcas"

(herederos), "presidentes" elegidos por el voto democrático del pueblo (plebiscitarios) o presidentes elegidos por los miembros de la asamblea, jefes de los partidos dominantes, apoyados más o menos en el poder o la influencia, según los casos.

Tampoco el cuadro administrativo es netamente burocrático, para los puestos administrativos suelen participar, en forma diversa, por un lado, los notables y por otra los representantes de determinados grupos de interés. Es determinante el hecho de que el trabajo continuado reposa, de modo creciente y predominante, en las fuerzas burocráticas. La historia, de la evolución del estado actual esta enlazada a la historia de los funcionarios y de la organización burocrática. (Barba Álvarez, A. 2010)

3. Teoría de Gestión Administrativa

Fayol define el acto de administrar como planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Estos términos forman el proceso administrativo que pueden ser implementados en cualquier área de la empresa, es decir, que cada área realiza actividades de planeación, organización, dirección y control, como parte de las funciones administrativas (Sánchez, 1997).

Lo que se sugiere es que la problemática organizacional se debe manejar en el orden previamente establecido de forma correcta. Se deben hacer ajustes que sean oportunos para el fortalecimiento organizacional. Pero serán menos imperiosos y presentarán menos desviaciones de lo que es lógico y simple, si el administrador previamente hace un plan, un diseño, a emplear si tuviera el recurso humano ideal.

La gestión administrativa a nivel organizativo es global, las estrategias organizativas avanzan de manera exponencial aunado a las presiones competitivas y económicas que se intensifican, obligando a las organizaciones a tomar nuevos desafíos para enfrentar a sus competidores. (Espinoza Sotomayor, 2009)

Estos planes funcionaran de manera efectiva, al adoptar estrategias de diversificación de formas y criterios humanos y organizarlas de tal manera que encajaren en los diferentes roles; pensando primero en sus diversas formas, tamaños y colores, puede tener un abanico de retazos y variedad de conocimientos que fortalecerán la organización.

Los temas comunes de estos tres sistemas no son difíciles de ver, pero hay una variante importante entre ellos que los teóricos de la organización tienden a perder: sus diferentes suposiciones sobre el comportamiento humano. Para (Weber, 1978), el hombre era impredecible y tenía que dejar que la pasión coloreara su juicio; un sistema monolítico apasionado y racional era la única alternativa, aunque negativa.

Según (Espinoza Sotomayor, R. 2009) Taylor y Fayol escribieron al mismo tiempo sus teorías administrativas, aunque difieren en enfoque consideran que la administración debe superar el nivel práctico - experimental para convertirse en una ciencia, Taylor se ocupó de la producción y Fayol se ocupó de la parte gerencial.

Figura N. 1

Teorías administrativas, según Taylor y Fayol

NOTA: Adaptado de (Espinoza Sotomayor, R. 2009), esta figura demuestra las teorías de Taylor y Fayol representadas en el triangulo empresarial donde se establece las actividades del personal operativo y de la Gerencia.

[H1] Roles, institucionalizados y aplicados mediante sanciones normativas

Freud y Weber (Sánchez, 1997) no estaban muy familiarizados con el trabajo de los demás, y sin embargo sus suposiciones sobre el comportamiento humano son sorprendentemente similares. Más adelante se mostrará, la concepción de organización de un psicoanalista tiene una notable similitud con la burocracia de Weber (Sánchez, 1997), que representa a la escuela de administración administrativa, tiende a confirmar un estereotipo de líder. La gente tiene sus idiosincrasias, desviaciones y extravagancias, pero eso no tiene importancia. Si los tomamos en cuenta, lo que emerge es el caos, no la organización.

Mientras March y Simon señalan acerca de esta forma de pensamiento, "El empleado [es visto] como un instrumento inerte que realiza las tareas que se le asignaron. Segundo, hay una tendencia a ver al personal como algo dado, en lugar de, como una variable en el sistema. La visión de Taylor sobre el hombre está esencialmente imbuida del darwinismo de su tiempo:

el hombre puede hacer todo lo que quiera dentro de sus límites fisiológicos y de ingeniería.

Skinnerian, creía que, si existían los incentivos adecuados, la jerarquía de respuesta individual podría ser aprovechada con sorprendente eficiencia. Al fusionar estos tres sistemas, sus supuestos sobre el comportamiento humano resultaron bastante divergentes.

1. Racionalidad y predictibilidad. Imbuido con el científico

Determinismo de finales del siglo XIX, estos escritores creían que una organización debería interpretarse como una máquina pre designada y omnisciente, y que cualquier desviación de la predicción probablemente se debía a dos fuentes de error, fallas del hombre y deficiencias de ingeniería.

EL ENFOQUE DE RELACIONES HUMANAS: PERSONAS SIN ORGANIZACIONES

Según Whitehead, cada revolución mata a sus fundadores, y esto es indudablemente cierto de la revolución forjada por el enfoque de relaciones humanas. El problema es identificar al fundador y los verdaderos discípulos en lugar de los herederos débiles e imitadores que finalmente distorsionan la idea original.

Aquí se tiene el curioso estado de cosas donde los críticos florecen más que los discípulos. Obviamente, el alcance de este documento no permite una descripción detallada del enfoque multifacético de las relaciones humanas. Al escribir para una revista administrativa, el autor trató de plantear el problema de esta manera:

Desde principios de la década de 1930 -y cristalizado en 1938 por Roethlisberger y Dickson's Management and the Worker- ha habido un cambio distintivo en el pensamiento sobre las organizaciones. El enfoque dominante de la organización se transformó de un modelo racional, libre

de la fricción de las emociones del hombre, a un modelo que parece ser menos determinado e inescrutable. Es decir, la nueva mirada en la teoría organizacional tomó conocimiento de las consecuencias imprevistas de las organizaciones: los trabajadores con sentimientos, creencias, percepciones e ideas, exactamente esos elementos de la pasión de Weber.

La administración adoptó, en parte el trabajo fundamental de varios científicos sociales, no solo su organigrama formal, sino también los sentimientos de los trabajadores sobre la estructura y la jerarquía. Este modelo de organización, el modelo de relaciones humanas, tomó como su principal suposición que el hombre podría estar motivado a trabajar de manera más productiva sobre la premisa de satisfacer ciertas necesidades socio psicológicas.

Esta "nueva imagen" de las organizaciones no era menos racional que el modelo de máquina anterior, excepto que la motivación del hombre era un concepto más complicado y más esquivo que la máquina. Lo que provocó este cambio es menos fácil de responder; probablemente un grupo de factores que incluyen la escasez de mano de obra, la sindicalización, la Segunda Guerra Mundial, la prosperidad económica y los hallazgos de las ciencias sociales. Esta descripción se simplifica enormemente, pero intenta capturar la esencia del desarrollo.

Las citas de otros autores ayudarán a completar la imagen. Kerr y Fisher lo resumen de la siguiente manera: en las últimas dos décadas, los economistas han observado el crecimiento de un competidor nuevo y vigoroso, equipado con una visión diferente de la naturaleza del hombre y una visión diferente del bienestar humano (Sánchez, 1997). Durante este período, un grupo de sociólogos ha surgido para tomar a la comunidad industrial y sus subdivisiones. Para estos sociólogos también, el gerente es una figura clave y crucial, pero el papel al que está asignado es marcadamente diferente. La prueba del rendimiento no es eficiencia, sino

estabilidad. La visión del hombre es la de la parte dependiente dentro del todo social. La tarea del gerente es producir coherencia, estabilidad y un sentido de comunidad. Para el economista, la obligación es la gestión eficiente de los recursos productivos; para el sociólogo, como Elton Mayo, la obligación es la gestión armoniosa de los sistemas sociales. Más adelante se tendrá la oportunidad de volver sobre esta cita y examinarla más críticamente, pero se continuará estableciendo los lineamientos del enfoque de las relaciones humanas. Shepard, escribiendo en el *Journal of Business*, ha identificado cinco diferencias claves entre la teoría organizacional tradicional y la moderna (relaciones humanas): (1) una amplia participación y contribución de ideas para la toma de decisiones en lugar de una toma de decisiones centralizada; (2) el grupo cara a cara en lugar de los individuos como la unidad básica de la organización; (3) confianza mutua en lugar de autoridad como la fuerza integradora en la organización; (4) el supervisor como el agente para mantener la comunicación intergrupar en lugar del agente de la autoridad superior; y (5) el crecimiento de los miembros de la organización a una mayor responsabilidad en lugar de un control externo del desempeño de sus funciones por parte de los miembros.

Esta breve visión del enfoque de las relaciones humanas para las organizaciones indudablemente no se hace justicia a las ramificaciones del campo, pero intenta esbozar lo esencial. Volviendo a la declaración anterior sobre Elton Mayo y examinándola con más detalle, se puede decir, como lo hacen Kerr y Fisher, que Elton Mayo fue el "padre fundador" de la "sociología de las plantas" es un tipo curioso de miopía intelectual. Es casi como decir que Freud descubrió las neurosis. Es más acertado decir que la empresa o cualquier lugar de trabajo se pueden analizar en términos de sus aspectos sociales, así como de sus aspectos fiduciarios (Mosher & Cimmino, 1961).

Pero esta no es la historia completa en este estereotipo de Mayo como el padre fundador. En realidad, hubo varias otras fuertes corrientes intelectuales durante este período, que dieron, desde el punto de vista del autor, más sustancia a este enfoque: el trabajo de Freud que en ese momento estaba retumbando bajo la superficie de la psicología estadounidense; las preocupaciones fundamentales de Kurt Lewin y en particular de aquellos de sus estudiantes que más tarde fundaron Betel; Carl Rogers y su teoría centrada en el cliente; la nueva investigación en percepción; y finalmente, los escritos de J. L. Moreno. Hay otros para estar seguros,

incluidos los interaccionistas liderados por Mayo, particularmente Homans, Arensberg, Chapple y Whyte. Sin embargo, estos escritores han sido reconocidos como la vanguardia de la gestión de las relaciones humanas (Mosher & Cimmino, 1961).

Brevemente las otras piedras angulares del enfoque de las relaciones humanas, las palabras de aquellos que normalmente pasan desapercibidos o solo se perciben débilmente. Se puede tomar la Teoría Freudiana y lo que se ha llamado vilmente la "nueva imagen" de la percepción para los propósitos presentes. Mientras que Mayo aparentemente rinde un mayor homenaje a Janet que a Freud, se puede observar su deuda con este último, quien tuvo una gran influencia en sus escritos. En pocas palabras, la teoría psicoanalítica y la "nueva apariencia" indicaban que los estímulos objetivos estaban sujetos a las distorsiones del perceptor dictadas por ciertos valores emocionales o de valor; es decir, las condiciones de motivación dentro del perceptor, lo que F. Allport llama "estados directivos", esgrimir influencia en el comportamiento.

Por lo tanto, los factores posiblemente inconscientes, ciertamente emocionales, influyen en el comportamiento. Escribiendo en 1928 sobre las causas del conflicto económico y nacional, Bertrand Russell hace el caso psicoanalítico:

Tampoco parece probable que los impulsos de crueldad puedan rastrearse, sin residuos, a causas económicas. Mientras existan, todo sistema que otorgue a algunos hombres poder sobre los demás, como todo sistema debe, será susceptible de convertirse en causa de sufrimiento. De esto se sigue que, incluso cuando solo se está considerando grandes comunidades, la visión exclusivamente económica es una simplificación excesiva, y una perspectiva más psicológica es esencial para la sabiduría política.

El único punto que debe hacerse aquí es el concepto de motivación (lo que incorrectamente es calificado por algunos factores teóricos irracionales) proporcionó otra dimensión para la comprensión del hombre en su lugar de trabajo.

DISCUSIÓN

IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO EN ADMINISTRACIÓN

Los gerentes son importantes en las empresas. Su papel es "Dirigir a otros en el desempeño de su tarea. Se enfocan en objetos produciendo y vendiendo bienes y servicios. Mantienen la estabilidad y crean una cultura de eficiencia" (Bouckaert & Christopher, 2011). Por otro lado, los líderes crean visión y estrategia. Ayudan a otros a crecer; se centran en las personas; inspiran y motivan. Crean cambio y una cultura de integridad.

¿Qué es el liderazgo en la administración? Se necesita ver el significado del liderazgo y la administración para obtener una respuesta a lo que es el liderazgo en la administración. "El liderazgo es la influencia de los líderes hacia sus seguidores que pretenden cambios y resultados efectivos en sus propósitos" (Bouckaert & Christopher, 2011) "Consiste en guiar, alentar, influenciar y facilitar a otros en la búsqueda de los fines mediante el uso de medios, que han sido seleccionados o aprobados"

La administración es "hacer el uso racional de los recursos disponibles para lograr los objetivos propuestos (Koontz & Weihrich, 1998). "Consiste en dirigir a otros a llevar a cabo la voluntad de un tercero utilizando los medios seleccionados por esa parte"

El liderazgo en administración es la dirección del cuerpo de una empresa para lograr los objetivos que fueron el resultado de la visión, misión, metas y propósito que crean los líderes de la organización.

¿Por qué se lo necesita? ¿Qué pasa si falta? Se necesita el liderazgo en la administración porque juega un rol muy importante especialmente en la planificación estratégica. Este último "es la clave para desarrollar un negocio para que funcione a largo plazo de manera efectiva y eficiente" (Albino Piñeiro, N. Q. 2007).

El líder debe dar importancia a las personas, tomar en consideración sus ideas y conceptos; esto le permite adquirir criterios y habilidades necesarias para dirigir sus actividades, establecer relaciones positivas con los subordinados, superiores, compañeros y de manera externa, así mismo cuenta con conocimientos para tomar

decisiones, mediar problemas y desarrollar ideas innovadoras. Estas características otorgan el poder en sus funciones convirtiéndolo en un líder natural. (Gómez Ortiz, 2008)

Fayol afirma que la administración está "a cargo del personal, lo que en muchos casos es la función predominante, ya que todos sabemos que, incluso si una empresa tiene maquinaria y procesos de fabricación perfectos, está condenada al fracaso si está dirigida por un personal ineficiente". Sin el liderazgo en la administración "La organización se derrumbaría" (Bouckaert & Christopher, 2011)

¿Cómo se alinea la organización de rápido crecimiento en torno a la visión del éxito del Chief Executive Officer "CEO"? Se hace teniendo una

planificación empresarial estratégica clara. "Permite que una organización funcione al proporcionar un foro y un proceso definido para resolver la confusión interna y canalizar la energía y el esfuerzo en una dirección comúnmente acordada" (Koontz & Weihrich, 1998)

Se requiere tener una empresa enfocada, que colabore por alcanzar un mismo objetivo, comunique una estrategia clara y demuestre eficiencia; habla sobre el propósito común compartido por todos en la empresa: "El resultado es una organización donde las funciones y los departamentos están dirigiendo sus esfuerzos para lograr un propósito común.

Además, la forma en que las personas, los sistemas y la tecnología están estructurados y con recursos asignados, respalda las funciones para avanzar hacia ese objetivo o propósito común".

Otra fuente que ayuda a alinear a la organización en rápido crecimiento en torno a la visión del éxito del CEO es a través de los medios de comunicación. Comunicar una estrategia clara a los empleados y garantizar que comprendan que su contribución es importante para el éxito empresarial es el primer requisito para crear un negocio enfocado.

A un nivel detallado, lo que se requiere es que todos los departamentos y personal de la compañía esté alineado con el propósito de la compañía. Otro requisito del que se habla para ayudar a una empresa enfocada es la eficiencia. (Drucker, 2002).

Como resultado de todas estas respuestas, se pueden explorar los beneficios de la planificación estratégica empresarial. (Drucker, 2002) habla sobre estos beneficios de la siguiente manera: "Los beneficios de la planificación comercial estratégica son tres:

- Una comprensión por parte de todos los altos directivos del negocio, sus atributos únicos, por qué los clientes compran de él, y las oportunidades y amenazas que enfrenta;
- Un concepto claro de hacia dónde va el negocio y las acciones que todos tomarán para moverlo allí;
- Un compromiso del equipo de liderazgo para hacer que el plan estratégico funcione y para garantizar que la empresa avance en la dirección que han decidido que es la mejor para su futuro" (p.8).

Dentro de esta concepción transformacional de liderazgo se pueden incluir una serie de teorías que comparten supuestos fundamentales. Se trata de las teorías del liderazgo dinámicas, del liderazgo visionario, que tienen como idea central el interés por explicar cómo los líderes son capaces de dirigir organizaciones y alcanzar logros exitosos, generando altos niveles de motivación, admiración, respeto, confianza, compromiso, lealtad, rendimiento y desempeño en los subordinados, creando, promover y desarrollando una visión y un modelo de comportamiento relacionado con el carácter afectivo de quienes lo rodean. (Castro, Miquilena, & Rosario, 2022)

LAS RESPONSABILIDADES DEL LIDERAZGO ADMINISTRATIVO EN EL EQUIPO DE TRABAJO:

"Las organizaciones establecen programas de diversidad laboral para promover la contratación, la inclusión y el avance profesional de diversos empleados y para garantizar que las diferencias sean aceptadas y respetadas en las empresas". Se refiere a la fuerza de trabajo, la misma que se compone de personas que cuentan con diferentes cualidades humanas o que a su vez pertenezcan a grupos culturales diversos (Bouckaert & Christopher, 2011)

La diversidad incluye a todos. Se refiere a "Todas las formas en que los seres humanos difieren, incluidas las dimensiones como la edad, la raza, el estado civil, la capacidad física, el nivel de ingresos económicos y las formas de vida" (Bouckaert & Christopher, 2011)

Los líderes exitosos en un mundo cada vez más diverso tienen la responsabilidad de identificar y valorar los contrastes culturales y comprender cómo la diversidad afecta las operaciones y los resultados de la organización. Un liderazgo fuerte y culturalmente sensible puede mover a las organizaciones hacia la diversidad, por lo que las personas son valoradas por las habilidades que aportan al lugar de trabajo. Los líderes deben desarrollar una cultura que apoye la inclusión y la participación plena de todos los individuos, independientemente de su raza, sexo, edad, grupo cultural o étnico, capacidad física u otras características (Bouckaert & Christopher, 2011)

LAS RESPONSABILIDADES DEL LIDERAZGO ADMINISTRATIVO A LA COMPAÑÍA.

Una de las principales responsabilidades del líder administrativo es que "debe institucionalizar las prácticas para observar las experiencias pasadas e incluir en su gestión lo que sí funcionó y lo que no funcionó e implementar estrategias para mejorar". Las actividades clave incluyen el análisis postmortem del trabajo y la capacitación y fortalecimiento en áreas donde la organización es débil. A veces, las debilidades están relacionadas con las habilidades y, a veces, con la falta de proceso. En ambos casos, los procesos y procedimientos deben abordarse y capacitarse (Cortina, 2008).

Su papel es definir la tarea, concentrar el trabajo en ella, definir el rendimiento, hacer al empleado socio en la mejora de la productividad y la primera fuente de ideas para ello, y construir aprendizaje continuo y continuar la enseñanza en el trabajo de cada empleado y equipo de trabajo (Drucker, 2002)

Se puede medir los resultados por la oferta y la demanda. Cuando se ven más clientes, esto permitirá entender que los productos o servicios son de calidad. Cerca de eso hay que asegurarse de tener empleados bien entrenados que tengan altas habilidades para mantener este éxito.

LAS RESPONSABILIDADES DE LIDERAZGO ADMINISTRATIVO: A LA SOCIEDAD

"Eleva la productividad del trabajo de servicio es la primera responsabilidad social del líder administrativo (de la gerencia)" (Drucker, 2002). Su función es hacer que la compañía se mantenga en el mercado. Puede hacerlo a través de la sostenibilidad. El último "satisface las necesidades de las poblaciones presentes sin comprometer los recursos necesarios para las futuras generaciones" (Lagos Galvis, 2017). Él puede hacer eso a través de una visión, misión y estrategias claras e innovadoras que permitan evidenciar la sostenibilidad a largo plazo de la organización.

CONCLUSIONES

El liderazgo en administración no es un rol de una persona; es el papel de todos en la empresa. Uno de los deberes del líder administrativo es desarrollar una cultura ética al presentarse a sí mismo como un modelo. Un segundo rol es unir el cuerpo de esta compañía al compartir la visión, misión y propósito a través de un plan estratégico de negocios. Eso alineará a la organización en rápido crecimiento en torno a la visión del éxito del CEO. Él es responsable del personal, de la empresa y de la sociedad. Sin su presencia o incluso sus buenas habilidades, la compañía podría perder dinero en grandes cantidades y podría derrumbarse. Cualquier individuo, gerente y ejecutivo tiene que jugar este papel para el éxito de la compañía. El liderazgo en administración es un trabajo en equipo que comparte un propósito. No se puede imaginar una compañía sin un líder administrativo. Él tiene el papel más importante en el crecimiento de la empresa y como tal debe actualizar sus conocimientos continuamente para mantener lo que está haciendo bien, mejorar lo que está con deficiencias y fortalecer todas las actividades que forman parte del quehacer empresarial.

El papel del líder en las diferentes organizaciones debe adaptarse a las situaciones cambiantes del mercado y la sociedad, interactuando con los empleados, con la empresa y la sociedad, asumiendo responsabilidades

que le permitan dirigir con eficiencia el destino de la organización enfocándose en un plan estratégico previamente desarrollado que le servirá de guía para la consolidación de su empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Albino Piñeiro, N. Q. (2 de 2007). Pensamiento estratégico y eficiencia de la gerencia pública en las corporaciones locales. *Revista NEGOTIUM/ Ciencias Gerenciales*, 3(8), 133-156.
2. Barba Álvarez, A. (2010). Frederick Winslow Taylor y la administración científica: contexto, realidad y mitos. *Gestión y estrategia*.
3. Bouckaert, G., & Christopher, P. (2011). *Public Management Reform*. Oxford. Reino unido: Oxford University Press.
4. Castro, E., Miquilena, E., & Rosario, P. (2022). Liderazgo y el éxito de la gestión administrativa. *CICAG*.
5. Cortina, A. (2008). *Ética de la empresa, claves para una nueva cultura empresarial*. España.: Editorial Trotta.
6. Drucker, P. (2002). *La Gerencia en la sociedad futura* (Norma. ed.). Bogotá, Colombia: Norma.
7. Espinoza Sotomayor, R. (2009). El fayolismo y la organización contemporánea. *Visión gerencial*, 53-62.
8. Gaynor Butterfield, E. (2006). *Autores del comportamiento y desarrollo organizacional*. Gestipolis.
9. Gómez - Mejía, Luis R. Balkin, & B., D. (2003). *Administración*. España: McGraw-Hill Interamericana.
10. Gómez Ortiz, R. A. (2008). El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. *Pensamiento & Gestión*, 157 - 194.
11. Hernández, G. C., Valencia, J. C., & Giraldo, C. M. (2010). Gestión humana en la empresa colombiana: sus características, retos y aportes. Una aproximación a un sistema integral. *Revista Cuadernos de Administración*.
12. Herrera, J. (2006). *Manual de Gerencia y Administración de Servicios Sociales*. Drago, Departamento de Administración, Universidad de Tenerife, Tenerife.
13. Koontz, H., & Weihrich, H. (1998). *Administración. Una perspectiva global*. México: McGraw-Hill Interamericana.
14. Lagos Galvis, P. A. (2017). Consolidación del concepto de desarrollo sustentable desde una perspectiva de la Administración ambiental. *Boletín Semillas ambientales*, 41-49.
15. Maxwell, J. C. (1996). *Desarrolle el líder que está en usted*. Grupo Nelson.
16. Mosher, F. C., & Cimmino, S. (1961). *Ciencias de la Administración*. Madrid: RIALP.
17. Neira Vaque, D. C., Cárdenas Echeverría, H. A., & Balseca Villavicencio, N. I. (2018). Influencia de la personalidad en los estilos de liderazgo. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 331-335.
18. OCDE. (1995). *Governance in Transition. Public Management Reforms in OECD Countries*. Paris: OCDE.
19. Villar, C. D. J. B. (2019). *Liderazgo empresarial*.
20. Weber, M. (1978). *Economy and Society: An outline of interpretive sociology*. California: University of California Press.