



UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABÍ

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

LIDERAZGO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA “HACIENDA
MANANTIALES” DE LA INMOBILIARIA MONTECRISTI GOLF CLUB DE LA
PROVINCIA DE MANABÍ, 2016.

AUTORA:

María Geoconda Romero Loor

**FACULTAD DE GESTIÓN, DESARROLLO Y SECRETARIADO
EJECUTIVO**

CARRERA SERVICIOS GERENCIALES

Manta, septiembre 2016

**Liderazgo y gestión administrativa en la “Hacienda Manantiales” de la
inmobiliaria Montecristi Golf Club de la
Provincia de Manabí, 2016.**

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

Una vez revisado y corregido el proyecto de investigación, **“LIDERAZGO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA “HACIENDA MANANTIALES” DE LA INMOBILIARIA MONTECRISTI GOLF CLUB DE LA PROVINCIA DE MANABÍ, 2016**, realizado por la señora Romero Loor María Geoconda, autorizo su informe final y encuadernación respectiva para que sea entregada a las autoridades de la Facultad de Gestión, Desarrollo y Secretariado Ejecutivo de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, para la sustentación respectiva; lo certifico.

**Lic. Laine Intriago Uquillas
TUTORA DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
DOCENTE DE LA FACULTAD DE GESTIÓN,
DESARROLLO Y SERETARIADO EJECUTIVO**

DECLARACIÓN DE AUTORIA

El contenido del proyecto titulado: “Liderazgo en la gestión administrativa de la “Hacienda Manantiales” de la Inmobiliaria Montecristi Golf Club de la provincia de Manabí, 2016”; fue estructurado de acuerdo a los requisitos legales planteados por la Carrera Servicio Gerenciales y se exponen las ideas de la autora, fundamentadas en citas bibliográficas confiables, descritas y analizadas de forma crítica y propositivas.

.....
Romero Loor María Geoconda
Autora del proyecto

DEDICATORIA

Se dirige a quien ha forjado mi camino y me ha dirigido por el sendero correcto, a Dios, el que en todo momento está conmigo ayudándome a aprender de mis errores y a no cometerlos otra vez. Eres quien guía el destino de mi vida.

A mi Esposo por su sacrificio y esfuerzo, por darme una carrera para nuestro futuro y por creer en mi capacidad, aunque hemos pasado momentos difíciles siempre ha estado brindándome su comprensión, cariño y amor.

A mi Hija que es mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más y así poder luchar para que la vida nos depara un futuro mejor.

Por último dedicar a mí misma, por toda la fuerza que tuve a lo largo de mi vida de nunca rendirme y seguir adelante hasta llegar a lograr un pequeño paso dentro de mi formación personal y profesional.

Romero Loor María Geoconda

RECONOCIMIENTO

Me llena de alegría el saber que estas líneas servirán para expresar mi más profundos y sinceros agradecimientos a la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí por haberme acogido en esta noble institución, en especial a la Facultad de Gestión, Desarrollo y Secretariado Ejecutivo, en la que surgieron y pulieron mis conocimientos el cual he adquirido en este tiempo, siendo un pilar importante en mi desarrollo profesional.

A los diferentes docentes que brindaron sus conocimientos y su apoyo para seguir adelante día a día.

A mis Padres por su amor, trabajo, sacrificio y soporte incondicional que hace en mí una hija agradecida al contar con maravillosos padres; por su confianza, por sus buenos consejos y deseos de superación profesional.

Romero Loor María Geoconda

INDICE

CONTENIDO	PÁG.
TEMA.....	ii
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR.....	iii
DECLARACIÓN DE AUTORIA.....	iv
DEDICATORIA.....	v
RECONOCIMIENTO.....	vi
INDICE.....	vii
1. DATOS GENERALES.....	1
2. OBJETIVO GENERAL.....	1
3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	2
4. DESCRIPCIÓN DETALLADA DEL PROYECTO.....	2
4.1. Introducción.....	2
4.2. Marco Teórico.....	5
4.2.1. Antecedentes investigativos.....	5
4.2.2. Fundamentación legal.....	6
4.2.3. Fundamentación filosófica.....	6
4.2.4. Fundamentación teórica.....	7
4.2.4.1. Liderazgo.....	7
4.2.4.1.1. Definiciones de liderazgo.....	7
4.2.4.1.2. Importancia del liderazgo.....	9
4.2.4.1.3. Teorías de liderazgo.....	11
4.2.4.1.4. Claves importantes del liderazgo.....	12
4.2.4.1.5. Estilos de liderazgo.....	13
4.2.4.1.6. Generalidades del líder.....	15
4.2.4.1.7. Cualidades del líder.....	17
4.2.4.2. Gestión Administrativa.....	19
4.2.4.2.1. Definiciones de gestión administrativa.....	19
4.2.4.2.2. Importancia de la gestión administrativa.....	20
4.2.4.2.3. Precusores de la gestión administrativa.....	21
4.2.4.2.4. Funciones de la gestión administrativa.....	22
4.2.4.2.5. Actividades de las funciones de la gestión administrativa.....	25
4.2.4.2.6.Eficiencia y eficacia en la gestión administrativa.....	28

4.2.4.2.7. Gestión administrativa y el conocimiento del liderazgo.	29
4.3. Preguntas de investigación	30
4.4. Justificación.....	31
4.5. Metodología.....	32
a. Diseño del estudio.....	32
b. Sujetos y tamaño de la muestra.....	34
c. Definición de variables	34
4.6. Resultados esperados.....	34
5. REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS	35
5.1. Webgrafía	37
6. ENUNCIACIÓN DE LA PROPUESTA.....	37
ANEXO	38

1. DATOS GENERALES

1.1. Títulos del proyecto de investigación

Liderazgo y gestión administrativa en la “Hacienda Manantiales” de la Inmobiliaria Montecristi Golf Club de la Provincia de Manabí, 2016.

1.2. Tipología del proyecto de investigación

Investigación básica.

1.3. Áreas de conocimiento

Ciencias sociales, educación comercial Administración

Sub área: Educación comercial y administración

1.4. Duración del proyecto:

Fecha de inicio: 04/07/2016

Fecha de terminación: 30/09/2017

2. OBJETIVO GENERAL

- Analizar las variables liderazgo y gestión administrativa de la “Hacienda Manantiales” de la Inmobiliaria Montecristi Golf Club de la provincia de Manabí, 2016.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conceptualizar los términos liderazgo y gestión administrativa.
- Establecer la importancia del liderazgo y la gestión administrativa.
- Determinar las teorías del liderazgo vinculadas con el campo laboral.
- Caracterizar los estilos de liderazgo y las cualidades del líder.
- Identificar a los precursores de la gestión administrativa.
- Enunciar las funciones que integran el proceso de la gestión administrativa dentro de una organización.
- Describir las actividades involucradas en las funciones de la gestión administrativa.

4. DESCRIPCIÓN DETALLADA DEL PROYECTO

4.1. Introducción

El liderazgo es un componente fundamental en el desarrollo significativo de las organizaciones, y de este depende directamente la gestión administrativa que es considerada como un conjunto de las fases denominadas planeación, organización, dirección y control.

El problema que permitió la estructura de la temática de investigación fue detectado luego de aplicar un proceso de observación, denotando como principal falencia el limitado desarrollo del liderazgo por parte del administrador ante el equipo de trabajo en la “Hacienda Manantiales” perteneciente a la

“Inmobiliaria Montecristi Golf Club” ubicada en la zona sur-oriente de la provincia de Manabí; se logró constatar que en esta organización no se valora las opiniones de los trabajadores, mismos que no reciben una dirección adecuada del líder para ejecutar actividades y las efectúan sin tener ningún tipo de motivación, guía y asesoramiento; además no se atienden las sugerencias emergidas factores que afectan el desarrollo de las labores cotidiana; también se observó que la presencia de autoritarismo y falta de comunicación asertiva factores que dejan en evidencia una desfavorable gestión administrativa.

Esta dificultad puede estar presente debido a múltiples causas-efectos entre las que se destacan las siguientes:

Bajo nivel de importancia a la aplicación del liderazgo como alternativa viable para el desarrollo de la gestión administrativa, evidente en el desarrollo de las actividades labores, donde es constante la superioridad, falta de motivación, desconfianza, entre otros.

Otra causa puede ser la desactualización de conocimiento teórico-práctico sobre liderazgo que genera como efecto la limitada comunicación, deficientes relaciones interpersonales, conflictos laborales, poco cumplimiento de metas que aporta de manera negativa en el proceso de gestión administrativa.

Por último se destaca como causa, la incapacidad para el desarrollo de habilidades de liderazgo que afecta directamente el proceso de la gestión administrativa evidente en la ejecución de las fases de planeación, organización, dirección y control.

Por ello, la presente problemática debe ser solucionada a tiempo a través de un estudio cualitativo de la temática que genere resultados confiables para el fortalecimiento de la gestión administrativa a través del liderazgo.

El objetivo del presente estudio es analizar el liderazgo y gestión en la “Hacienda Manantiales” de la “Inmobiliaria Montecristi Golf Club” de la provincia de Manabí, 2016, siendo preciso la fundamentación de bases teóricas que serán indispensables para el fortalecimiento del nivel de conocimiento teórico – práctico de los involucrados en el proceso indagativo.

La metodología empleada detalla el tipo de estudio cualitativo basado en la investigación exploratoria, descriptiva y correlacional; direccionada con los métodos inductivo, deductivo, analítico y sintético; y la aplicación de las técnicas de la observación y bibliográfica; además se menciona que los sujetos involucrados en el estudio son el administrador y los trabajadores de campo de la “Hacienda Manantiales”.

Es preciso mencionar, que a través del presente proyecto de titulación, se enuncia una propuesta como una alternativa factible para el fortalecimiento del liderazgo y mejoramiento del proceso de ejecución de las funciones que integran el proceso de gestión administrativa; por ello este estudio se estructura como un documento que puede servir de línea base para otras investigaciones que generen cambios y aporten en el desarrollo organizacional.

4.2. Marco Teórico

4.2.1. Antecedentes investigativos.

La presente temática de investigación tiene como antecedente investigativo el estudio realizado en la Universidad Flacso Andes por Gil Leoncio, (2011) titulado: “La influencia del liderazgo y gestión de rectores en dos universidades tecnológicas del Estado de Puebla en la implementación de las políticas públicas”. Este trabajo fue un estudio comparativo efectuado en México, donde se logró presentar un documento sustentado con referentes teóricos importante para innovar el nivel de conocimiento y potenciar las características de los líderes de las diferentes instituciones del tercer nivel para que de manera adecuada logren potenciar las capacidades de los subordinados.

Otro antecedente investigativo destacado es el estudio realizado en el Ecuador en la Universidad Andina Simón Bolívar por Peñarreta Dunia, (2014) denominado: “La influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal de Loja”; este estudio investigativo permitió dar a conocer temáticas teóricas vinculadas con la temática principal, logrando así motivar a las principales autoridades del gobierno autónomo descentralizado de esta ciudad a mejorar la forma de direccionar las actividades de los funcionarios.

En la Hacienda Manantiales” de la “Inmobiliaria Montecristi Golf Club”, no se ha realizado ningún tipo de estudio cualitativo, por ello se denota que es una temática nueva e interesante, que no tiene vinculación directa con otras investigaciones, por ello es necesario presentar una indagación que sirva de fuente bibliográfico para futuros trabajo de esta índole.

4.2.2. Fundamentación Legal.

El presente trabajo investigativo se fundamenta de forma legal según el Reglamento de Régimen Académico Interno de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, específicamente en el artículo 17, en que consta la modalidad de proyecto de titulación como alternativa y requisito previo para alcanzar el título de tercer nivel en la Carrera de Servicios Gerenciales.

4.2.3. Fundamentación filosófica.

El liderazgo es un referente que ha ido evolucionando, así también ha estado presente en estudios desde inicios del siglo XX, sobresaliendo la “Teoría del Gran Hombre”, basada el estudio de las cualidades de personajes destacados a través de la historia.

Los principales modelos de liderazgo son el “Grid Gerencial” de Blake Robert y Mouton Jane, también conocido como rejilla administrativa, en la que se conceptualiza la gestión en términos de las relaciones y el liderazgo de estilo; y el modelo de contingencia

conocido como teoría de la efectividad del liderazgo elaborado por Fiedler Fred; y el 3D de Reddin William (Orientación a la tarea y relación) basado en el desempeño del directivo eficaz.

Actualmente el desarrollo del liderazgo de calidad es muy importante debido a la imperiosa lucha en el progreso organizacional el cual está basado en el desempeño laboral de los empleados quienes necesitan de un líder comunicativo, capaz de motivarlos y guiarlos en cada acción que ejerzan.

La gestión administrativa se fundamenta de acuerdo a Fayol Henry, que propuso la teoría de la administración, considerando que es un conjunto de procesos que involucra a las etapas de la planeación, organización, dirección y control.

4.2.4. Fundamentación teórica.

4.2.4.1. Liderazgo.

4.2.4.1.1. Definiciones de liderazgo.

El liderazgo según Castrejón Fernando, (2013): “es el arte de influir en las personas para que se esfuercen voluntaria y entusiastamente en el cumplimiento de metas grupales”, es decir, que consiste en un proceso dinámico e interactivo donde se destaca un individuo que posee habilidades pertinentes para dirigir, guiar y motivar a un grupo de personas, que de forma responsable deberán efectuar una serie de actividades para alcanzar un fin.

Por otra parte, el liderazgo para Evans James & Lindsay William, (2011) es la: “habilidad de influir positivamente en la gente y los sistemas bajo la autoridad de uno a fin de tener un impacto significativo y lograr resultados importantes”; es decir, que es una competencia que poseen individuos, que tienen la capacidad de administrar, conducir e incentivar a un equipo de personas que de manera particular están prestando servicios en una institución, organización o entidad, los mismos deben trabajar conjuntamente para lograr metas, a través del desempeño armónico diversas funciones laborales.

De acuerdo a Alecoy Tirso, (2011): “el liderazgo es el proceso de influencia entre un líder y sus seguidores para la consecución de objetivos en un sistema organizacional”, por ello, se considera como un componente clave para lograr una gestión administrativa de calidad; es así, que la persona que este al mando de un grupo de trabajadores debe ser un verdadero líder, capaz de impulsar del trabajo en equipo y motivador innato.

El liderazgo es un proceso relevante que permite fortalecer la gestión administrativa, esta involucra un conjunto de funciones como la organización, en la que se requiere de una estructura favorable que permita direccionar el curso de la organización donde los empleados necesitan de una constante guía y motivación para dejar un resultado efectivo.

Es necesario manifestar que con la ausencia del liderazgo, no existiría gestión administrativa, puesto que de este referente depende el surgimiento de las empresas y organizaciones, en las que un líder con diversas cualidades ha decidido constituir una entidad con un grupo de personas que realizan actividades como es la producción de materia prima.

En la “Hacienda Manantiales” el liderazgo es ejercido por el administrador, encargado de direccionar a un grupo de trabajadores que efectúan labores de campo como jornaleros, los mismo que prestan sus servicios y reciben una paga según las acciones realizadas; la actividad específica efectuada es la siembra y trasplante de césped.

4.2.4.1.2. Importancia del liderazgo.

El liderazgo tiene un alto nivel de importancia, porque según Campony Daniel, (2010): “es más que la simple dirección, es el proceso de estímulo y ayuda a otros para trabajar en entusiasmo para alcanzar determinados objetivos”; es decir, que es una habilidad que debe ser desarrollada particularmente por las personas que están a cargo de un grupo de individuos de una institución, los mismos que ejecutan actividades para cumplir con las funciones asignadas de acuerdo a cada uno de los cargos asumidos.

Además es necesario manifestar que el liderazgo posee una importancia significativa, porque es un impulsor clave de valor en una

organización, por ello Gutiérrez Humberto, (2010) sostienen que: “este impulsor plantea la forma en la que los líderes definen un rumbo, asumen los retos que el entorno presenta a la organización y la manera de establecer estrategias innovadoras”; es decir, que básicamente un proceso en el que se trata de influenciar de manera positiva en un equipo de personas para alcanzar metas de forma interactiva, dinámica y coordinadas, empleando la comunicación asertiva como una herramienta principal con la que se llega a un grupo determinado de individuos, manteniéndolos motivados y predispuestos a efectuar acciones laborales en ambientes agradables.

Por lo tanto se indica que el liderazgo tiene un alto grado de importancia, especialmente en el desarrollo de una empresa u organización, porque es un componente clave para garantizar la buena dirección del equipo de trabajo, de esta forma tienen una relación directa con el proceso de gestión administrativa.

Según Maxwell John, (2012): “la capacidad de liderazgo es siempre el tope de la efectividad de la persona y la organización; si el liderazgo es fuerte, el tope es alto; pero si no lo es, la organización está limitada”; es decir, que del referente depende el progreso o estancamiento de la empresa, especialmente de aquella que se dedica a la producción como es el caso de la “Hacienda Manantiales”, donde se realiza la siembra y cosecha de frutos, bajo este cargo está un líder que en determinadas ocasiones les hace falta

el desarrollo de estas claves que realmente son relevantes para alcanzar el éxito organizacional.

4.2.4.1.3. Teorías de liderazgo.

En las teorías de liderazgo se destacan la del atributo, de grandes y la del transformador, las mismas que se describen a continuación.

Akio Paul, (2010) destaca que en la teoría del atributo: “algunas veces las particularidades de la personalidad pueden llevar de una manera natural a las funciones de liderazgo, aunque esto no es común; también se le conoce como la teoría del líder que nace o líder natural”; es decir, que dentro de este supuesto, los individuos que forma original, ponen en manifiesto un talento natural para direccionar a un grupo de personas para que trabajen de manera individual y en equipo con el fin de alcanzar una meta común; son aquellos que sin tener algún referente profesional en liderazgo, destacan como motivadores y guía de los demás, sin ejercer presión alguna.

Otra de las teorías destacadas en la, de grandes, en la que Akio Paul, (2010): expone que “acontecimientos como una crisis o un suceso importante puede generar cualidades extraordinarias de liderazgo en una persona ordinaria”, es decir, que el liderazgo a través de esta teoría se expone que nace de una problemática, en la que un individuo o cabecilla principal requiere tomar una decisión importante para solucionar alguna situación de manera oportuna.

Por último se destaca la teoría del liderazgo transformador, en la que según Akio Paul, (2010): “las personas pueden decidir convertirse en líderes aprendiendo destrezas de liderazgo”; estas competencias son desarrolladas por los individuos luego de haber recibido un proceso de formación continua donde adquieren conocimientos para enrumbar a los demás.

4.2.4.1.4. Claves importantes del liderazgo.

Para que el liderazgo denote verdadera efectividad, se deben tener presente las siguientes claves que deben ser evidentes en los líderes de una organización, estas son:

Ayudar a los empleados a entender la estrategia global de la organización y la manera de contribuir para lograr objetivos claves; compartir información con los empleados y miembros sobre la situación de la organización y la manera en que la función del empleado o del miembro está relacionada con los objetivos estratégicos de la organización (Akio Paul, 2016).

Estas claves son relevantes para el desarrollo de un liderazgo efectivo en una empresa donde debe existir un proceso comunicativo asertivo en el que exista un direccionamiento eficiente de los empleados, por ello para que efectúen un adecuada guía se debe brindar un entorno laboral de confianza las actividades encomendadas; en el momento que se presente una problemática es importante que se efectúen constantes diálogos entre los trabajadores; por medio de este componente, se logra tener influencia significativo, siempre que se logre mantener un

pensamiento y comportamiento positivo que coadyuve al mejoramiento de las acciones ejecutadas en las diversas áreas de trabajo, en las que se tengan buenas interrelaciones que favorezca el desempeño laboral.

4.2.4.1.5. Estilos de liderazgo.

De acuerdo a Colom Antonio, (2015): “se entiende por estilo de liderazgo el comportamiento observado por el líder ante el grupo de seguidores, en una situación determinada”; es decir, que son las cualidades que se denotan en los individuos que suelen estar al frente de un grupo de personas, empresas y organizaciones, por ello se hace importante tener un nivel importante de conocimientos sobre el tipo autoritario, democrático y Laisser Fraire.

En el liderazgo autoritario, según Colom Antonio, (2015): “el líder fija la política a seguir, dicta técnicas a utilizar, cada una cuando llegue el momento, de manera que el grupo desconoce cuál utilizará en el futuro; determina con qué compañero/a se efectuará la tarea”; es decir, que es aquel individuo que está al frente de un grupo, encargado solo de criticar las labores desempeñadas de manera inadecuada e individual por el trabajador; al mismo tiempo tiende también a recompensar al empleado que hace una acción de forma adecuada, no valora el trabajo conjunto; además asigna tareas sin

evaluar las capacidades poseídas el cada uno del grupo que dirige, así como también no acepta sugerencias de los subordinados.

En el liderazgo democrático, de acuerdo Colom Antonio, (2015): “la política a seguir se discute y decide por el grupo; cuando es necesario un consejo o asesoría técnica el líder sugiere dos o más alternativas que el grupo estudia; los miembros escogen el compañero idóneo para trabajar”; es decir, que es un individuo que valora la opinión y sugerencias del equipo de trabajo, así como también realiza críticas constructivas a los empleados que tienen alguna falencia en las actividades que ejecuta; también alaba positivamente la terea realizada de la manera correcta; es por ello que las discusiones y decisiones son apoyadas por el guía que conoce la forma adecuada de conducir al grupo, brindándoles constante motivación en el desempeño de las funciones asignadas.

Otro estilo de liderazgo es el Laisser Fraire, que según Colom Antonio, (2015) se basa en: “la completa libertad para discutir en grupo; la participación del líder es mínima, solo proporciona instrumentos de trabajo; no participa en ningún caso y deja hacer sin sugerencia”; es decir, que es un individuo que no crítica y no da sugerencias al grupo dirigido, solo en el caso que un determinado grupo de empleados le solicite emitir sugerencias que favorezcan el desarrollo organizacional; además también informará sobre las

técnicas a emplear en el uso de recursos para alcanzar los objetivos trazados en el trabajo.

Según el proceso de observación realizado en la “Hacienda Mantiales”, se logró constatar que el líder que es el administrador, se caracteriza por ser autoritario, puesto que no atiende los requerimientos y necesidades de los trabajadores que están a su cargo; además en determinadas ocasiones se niega al diálogo y a sugerencias emitidas por el grupo de trabajadores.

4.2.4.1.6. Generalidades del líder.

Según Byler José, (2014) el líder es: “alguien que conoce el camino y guía a otros a que los sigan; el líder ejerce influencia sobre la gente, sea para bien o para mal”, es por ello, que aquel individuo, que está al frente de una empresa, organización o cualquier otras entidad, donde se necesita de un representante que posea competitividades que permitan motivar permanentemente a un grupo de persona a efectuar labores conjuntas y solucionar problemas evidentes que impiden alcanzar las objetivos, misión y metas organizacionales.

Por otra parte, Martínez Horacio, (2011) manifiesta que: “los líderes son personas con un realismo visionario que les permite imaginar el futuro creando una imagen ideal de los que la que una sociedad puede llegar a ser”; en una organización el líder puede ser el

administrador, gerente, presidente o cualquier otro representante que esté al frente de un grupo de personas, que buscan un fin común que les permite satisfacer necesidades inmediatas y de forma indirecta la de los demás, que reciben de ellos un servicio oportuno.

El líder es sin lugar a dudas el individuo capaz de dar atención oportuna a las falencias que se presente en una organización; pero en determinadas ocasiones no todo líder puede enrumbar a conseguir situaciones positivas o ayudar a solucionar las dificultades que muchas veces limitan el desarrollo efectivo y de calidad de la entidad de la que están al frente; en la dirección del grupo de trabajadores se destacan diversos tipo de líderes, tales como el espontáneo, tradicional, autoritario, democrático, literal y carismático.

El líder espontáneo, nace para dar solución a una problemática de manera oportuna; dirige al grupo y da órdenes oportunas para dar soluciones efectivas; por su parte el líder tradicional, es aquella persona que obtiene el poder absoluto de dirigir una organización, el mismo que trasciende de generación en generación siendo comúnmente conocido como monarca; es decir que liderazgo es principalmente heredado, sin importar si posee cualidades de líder efectivo.

El líder autoritario, es que impone su autoridad sin antes consultar a sus dirigidos las problemáticas o dificultades existentes que los han

enrumbado a tomar una decisión para según él mejorar el rumbo de una organización; se destaca de igual forma el líder democrático, que es el individuo que está al frente del grupo y antes de tomar decisiones consulta con su grupo de trabajo o miembros de alguna organización.

Por su parte se describe el líder literal, que encomienda la toma de decisiones a un miembro del grupo, para que de manera oportuna demuestre también es capaz de denotar aptitudes en la dirección en caso de estar ausente el líder inmediato; así mismo se destaca el líder carismático, son representantes alegres, entusiastas, que motivan y sirven de ejemplo para los demás, como Gandhi, que por sus ideales propuestos han sido imitados por demás.

El líder es aquel individuo que ejerce el liderazgo efectivo dentro de una organización, siendo el encargado de fortalecer el proceso de la gestión administrativa y el conjunto de funciones que estas integradas en este, como son la planificación, organización, dirección y control, que necesariamente están ligadas al alcance la eficiencia y eficacia organizacional.

4.2.4.1.7. Cualidades del líder.

De acuerdo a Byler José, (2014): “los líderes hacen que las cosas sucedan al compartir ideas, proveen ideas para la acción, ven

potencial donde los demás no ven nada; e inician un plan de acción; observan los problemas y encuentran soluciones”; estas son cualidades que permiten fortalecer el desarrollo organizacional, siendo evidente que el verdadero líder comparte sus ideas con el grupo al que dirige, es capaz de asumir responsabilidades y de valorar las habilidades y destrezas que poseen los demás, buscando siempre dar solución a las problemáticas que se presente con el fin de alcanzar metas idóneas; por ello se destaca que el liderazgo es un proceso de influencia relativamente positiva, también:

Además Byler José, (2014): “los líderes hacen que las cosas sucedan al proveer motivación; sin liderazgo mucha gente se siente desanimada; necesitan un guía que los motive y los dirija a través de una visión loable y una comunicación efectiva”; es decir, que con un buen líder toda organización será dirigida eficientemente, empleando de manera permanente un proceso motivacional efectivo donde se desarrollen las competencias efectivas de los empleados, como clave para incentivar al grupo al que dirige a ejecutar acciones que sirvan de forma directa para alcanzar objetivos comunes; estas son las cualidades que permiten dirigir de forma efectiva el proceso de gestión administrativa de calidad, donde se vinculen directamente autoridades y empleados con el fin de alcanzar un propositivo conjunto.

Es necesario exponer que el administrador de la “Hacienda Manantiales”, no posee las cualidades que permiten distinguir a un líder democrático, dispuesto a dirigir, evaluar y controlar de manera eficiente las actividades efectuadas por los trabajadores que están en el derecho de efectuar acciones en un ambiente agradable, motivador e innovador.

4.2.4.2. Gestión Administrativa.

4.2.4.2.1. Definiciones de gestión administrativa.

Según Bachenheimer Herman, (2016) denomina a la gestión administrativa como: “el proceso de toma de decisiones realizado por los órganos de dirección, administración y control de una entidad, basado en los principios y métodos de administración, en su capacidad corporativa”; por ello, este referente es relevante para alcanzar el éxito empresarial, a través de un sistemático ciclo de aplicación de acciones que ayudan alcanzar los objetivo y metas propuestas por el administrador en un plan estratégico de calidad donde se involucren una serie de actividades que permitan conseguir el éxito organizacional, en que se consideren las debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades.

Por otra parte, la gestión administrativa, según Blas Pedro, (2014): “es el conjunto de acciones mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: planear, organizar, dirigir, coordinar y

controlar”; es decir, que es un proceso por medio del cual se ponen en manifiesto las habilidades y destrezas que posee el administrador en función al nivel de liderazgo desarrollado en el ámbito laboral a través de una constante evaluación que permitan visualizar el alcance de los objetivos empresariales.

Por lo tanto, la gestión administrativa involucra un conjunto de procesos denominados, planeación, organización, dirección y control, del que necesariamente será efectivo el desarrollo efectivo del liderazgo, que directamente debe caracterizarse por ser democrático, porque de esta forma se efectuará dialogo directo con los trabajadores, de los que se conocerá las expectativas y sugerencias de las actividades laborales.

4.2.4.2.2. Importancia de la gestión administrativa.

La gestión administrativa tiene una alta importancia porque según Herrero Julián, (2012) es: “el conjunto de funciones internas de la organización indispensables para el funcionamiento y consecución de objetivos”; es por ello, que se debe brindar particular valía a la ejecución sistemática de las fases que requieren de planes, estrategias y actividades de forma ordenada mediante la planeación, organización, dirección y control.

Para que una organización alcance el éxito es fundamental que se ejerza una adecuada gestión administrativa en la que se evidencie un pertinente rol de desempeño del administrador que debe ser un líder

democrático, capaz de asumir responsabilidades ideales para direccionar las actividades ejecutadas por los trabajadores dentro de las diversas áreas labores.

En el que caso particular de la “Hacienda Manantiales”, se da importancia a la gestión administrativa pero esta no es fortalecida a través del liderazgo democrático, ya que el administrador no motiva a los empleados y le asigna tareas que mucha veces no están acorde a las capacidades de los trabajadores; así como también no considera las opiniones del grupo, falencias que afectan de manera el proceso administrativo, especialmente las funciones de la planeación, organización, dirección y control.

4.2.4.2.3. Precursores de la gestión administrativa.

Los precursores de la gestión administrativa son Confucio, Smith Adam, Metacalfe, Woodrow Wilson, Frederick Taylor y Henry Fayol, cada uno brindó un aporte distinto e importante.

De este modo es preciso mencionar que Confucio, integró reglas vinculadas con la administración de índole pública; mencionando que aquellas personas que ocupen un curul deberán conocer sobre las generalidades del país para de esta forma solucionar dificultades; dejar de un lado el paternalismo y favoritismo, además hizo hincapié en la práctica de valores morales como la honradez; así también tener capacidades para el desempeño de funciones.

Por su parte Smith Adam, se refirió a la división del trabajo para garantizar el aumento de la producción; mientras que Metacalfe, propuso técnicas de control administrativo; de igual manera Woodrow Wilson, distanció la política de la administración; siendo reconocido posteriormente como el padre de la administración Taylor, que promovió las fuentes de empleo y el aumento de las pagas para los trabajadores que demostraran mayor desempeño en sus labores.

Y por último Fayol Henry, contribuyó con la división del trabajo, la disciplina, la unidad de mando y dirección, la subordinación del interés particular, remuneración del personal, centralización, cadena de mando, equidad, estabilidad e iniciativa, que en se considera principios básicos de la administración, que hasta los actuales momentos son considerados y han ido siendo mejorados a través del código de trabajo.

4.2.4.2.4. Funciones de la gestión administrativa.

La gestión administrativa por ser un proceso integra cuatro funciones continuas y sistemáticas, denominadas, planeación, organización, dirección y control; estas deben ser ejecutadas en orden y de la mejor manera posible porque así se logran alcanzar los objetivos y metas en una empresa.

Planear es visualizar el futuro y trazar el programa de acción; organizar es construir tanto el organismo material como el social de las empresas; dirigir, guiar y orientar al trabajador; controlar, vigilar que sucede con todo de acuerdo a las órdenes y reglas establecidas (Guerra María & otros, 2011).

La primera función es la planeación, que según Robbins Stephen & Judge Timothy, (2013) es un “proceso que incluye definir metas, establecer la estrategia y desarrollar planes para coordinar las actividades”; es decir, que es una fase base en la que se empieza a trazar las líneas a seguir para alcanzar la eficiencia y eficacia en el entorno laboral a través del trabajo conjunto.

Es importante manifestar que el líder de una organización debe emprender el proceso de planificación de actividades que luego deberán ser asignadas de manera justa a cada uno de los miembros de un equipo de trabajo, de esta forma se logrará un trabajo más productivo con resultados verdaderamente satisfactorios.

La segunda función del proceso de la gestión administrativa es la organización que según Robbins Stephen & Judge Timothy, (2013) se basa en: “determinar las tareas a realizar, quién las efectuará, cómo van a agruparse, quién reporta a quién y dónde se tomarán decisiones”; es decir, que en el ámbito laboral organizar es la clave para el desarrollo eficiente de las actividades, para ello el líder debe aplicar estrategias que garanticen de forma particular el trabajo en equipo, justo, equitativo y con igualdad de oportunidades.

El proceso de organización permite ordenar, estructurar y designar funciones a los diferentes trabajadores dentro de las diversas áreas de trabajo, siendo una fase esencial para distribuir al personal; esta

función debe ser ejecutada por el administrador, que es el individuo que funge como líder y será el encargado de que el empleado realice las actividades laborales de acuerdo a las habilidades y destrezas que posean.

La tercera función es la dirección, que de acuerdo a Robbins Stephen & Judge Timothy, (2013) es la: “función que incluye motivar a la fuerza laboral, dirigir a otros, seleccionar los canales de comunicación más eficaces y resolver conflictos”; por ello, se considera como una fase que tiene una relevancia significativa, debido que en esta recae la ejecución de las actividades para alcanzar los objetivos de la organización, ya que dirigir es regir, administrar, guiar y sobretodo motivar con estrategias innovadoras.

En determinadas ocasiones la dirección es una de las fases de la gestión administrativa que presenta falencias, debido al bajo nivel de conocimiento sobre este referente, ya que en determinadas ocasiones se confunde con el término ordenar y mandar, que no cala dentro del liderazgo efectivo, llegándose a denotar falencias que perjudican el desempeño de los trabajadores.

La cuarta y última fase es el control que según Robbins Stephen & Judge Timothy, (2013) consiste en: “vigilar actividades para garantizar que se lleven a cabo según se haya planeado y corregir cualquier desviación significativa”; es decir, es un proceso en que se realizan constantes inspecciones en las diversas áreas de

trabajo para examinar las acciones ejecutadas por los empleados, en la que se constata la forma de emplear los recursos.

Por medio de la función de control, se puede detectar a tiempo posibles problemas que están afectando el adecuado desarrollo organizacional, siendo evidente el poco cumplimiento de objetivos y alcance de metas; para efectuar este proceso es necesario que los administradores (líderes) controlen las acciones con la ayuda de indicadores claves.

Es necesario manifestar que la fase de control debe ser asumida por el líder como un proceso de evaluación donde se puedan identificar posibles falencias en los trabajadores en cuanto a la ejecución de las actividades laborales; y también es una etapa en la que la motivación tiene que ser aplicada para incentivar a los colaboradores.

4.2.4.2.5. Actividades importantes de las funciones de la gestión administrativa.

Las actividades que involucra la planeación según Arcia Israel, (2011) son: “determinar objetivos, establecer condiciones del trabajo, designar tareas, establecer y modificar planes”; es decir, que estas acciones deben ser desarrollada en conjunto con los trabajadores para que participen de manera activa en el proceso administrativo.

Una de las actividades globales de la primera función de la gestión administrativa, es la planificación estratégica, que según Evans

James & Lindsay William, (2011): “es el proceso de ver el futuro de una organización y desarrollar las metas, objetivos y planes de acción necesarias para alcanzar ese futuro”; es decir, que se torna como una herramienta administrativa útil para el fortalecimiento del desarrollo organizacional, ya que es indispensable contar con una guía oportuna que permita tomar decisiones efectivas ante problemáticas de se presente en el campo laboral.

Además, dentro de la función de la planificación se requiere del establecimiento de estrategias, que según Evans James & Lindsay William, (2011): “es el patrón de decisiones que determina y revela las metas, políticas y planes de una empresa a fin de satisfacer las necesidades de las personas interesadas”; son en realidad un conjunto de acciones que permiten fortalecer la ejecución de actividades dentro de una organización, por medio de estas herramientas se logra alcanzar que tornan el trabajo más interesante, dinámico, activo y organizado.

Las actividades a realizar en la fase de la organización de acuerdo a Arcia Israel, (2011) son: “subdividir el trabajo, agrupar las obligaciones operativas, seleccionar y adecuar personal”; es decir, que es un proceso que permite la determinación de los cargos a cada uno de los trabajadores, así como también ayuda a tener una distribución general de las jerarquía según las funciones asumidas.

En el proceso de organización es favorable e indispensable el diseño de un organigrama, que es un organizador gráfico en que se describan las diferentes áreas de trabajo y las jerarquías correspondientes; por medio de esta herramienta los empleados podrán tener conocimiento de quienes son sus jefes inmediatos y ante cuales deben rendir cuentas del accionar laboral.

Por otra, durante la dirección Arcia Israel, (2011) manifiesta que se debe: “conducir y retar a otros para que hagan el mejor esfuerzos, motivar a los miembros, comunicar con efectividad, desarrollar el potencial de los empleados, recompensar con reconocimientos y buena paga, satisfacer las necesidades de los trabajadores”; es decir, que las actividades que involucra esta función permiten conducir y guía las acciones que ejecutan los trabajadores, donde se hace importante aplicar estrategias que permiten motivarlos y a ejecutar labores en ambientes acogedores, en los que puedan dar lo mejor de sí, con el fin de alcanzar los objetivos propuestos; será también necesario reconocer los logros del equipo así se sentirán valorados.

El control involucra una serie de actividades, por ello Arcia Israel, (2011) describe: “comparar resultados con planes generales, evaluar resultados, idear medios efectivos para medir operaciones, sugerir acciones correctivas”; esta función debe de ser realizada de la mejor manera posible, para así identificar posibles errores que estén

impidiendo el desarrollo organizacional y el progreso de los trabajadores en las actividades que ejecutan.

4.2.4.2.6. Eficiencia y eficacia en la gestión administrativa.

La gestión administrativa es un proceso cuyo propósito es alcanzar la eficiencia y eficacia.

La eficiencia de acuerdo a Fleitman Jack, (2011): “consiste en la medición de los esfuerzos requeridos para alcanzar los objetivos; el costo, el tiempo, el uso adecuado de factores humanos y materiales, cumplir con la calidad propuesta constituyen elementos inherentes a la eficiencia”; este referente depende en gran medida de la calidad de gestión administrativa de una empresa, porque es el resultado de emplear recursos existentes para la producción de un determinado bien y del mismo modo disminuir costos de manera que la empresa pueda medir sus esfuerzos y tomar las respectivas medidas que le permitan llegar al éxito deseado.

La eficacia según Ena Belén, Ena Teresa, & Delgado Susana, (2012): “es el cumplimiento de los objetivos con el menor consumo posible de recursos y con la máxima calidad percibida”; se destaca particularmente por realizar la gestión administrativa de manera correcta y así alcanzar y cumplir los objetivos propuestos; la eficacia dentro de la organización es muy necesaria ya que permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos dentro de la

empresa y la capacidad que genera mostrando los resultados obtenidos que le permitirán realizar un producto o servicio de calidad.

4.2.4.2.7. Gestión administrativa y el conocimiento del liderazgo.

Gestión Administrativa y liderazgo guardan una estrecha relación, ya que esta habilidad es fundamental en el desarrollo del hecho administrativo, es por ello que se reconoce que es de vital importancia que al frente de un grupo de trabajadores este un individuo, conocido como líder, capaz de planificar, organizar, direccionar y controlar de manera dinámica e interactiva.

Es relevante exponer que la gestión administrativa según Hurtado Daniel, (2010): “es una acción humana que depende del conocimiento de las ciencias administrativas, del arte, de las habilidades personales y del liderazgo”; como es evidente, existen una correlación entre las variables del trabajo de titulación, reconociendo además que existe influencia significativa; de esta forma se hace necesario dar particular importancia a la función ejecutada por los líderes dentro de una organización para así alcanzar resultados favorables.

Por ello, Evans James & Lindsay William, (2011), exponen que líder debe demostrar: “responsabilidad, coraje, humildad, integridad, creatividad, perseverancia y bienestar”; es decir, que debe sujeto dotado de una variada gama de competencias cognitivas y sociales,

que le ayuden a tomar decisiones que favorezcan el proceso de gestión administrativa.

Por ende en la calidad de gestión administrativa depende del liderazgo, ya que a través de este referente se denotan las habilidades que se tienen para direccionar y controlar a un equipo de trabajo, al mismo tiempo que se identifican la capacidad que se posee para planificar y ejecutar actividades.

Para que exista un aporte significativo del liderazgo en la gestión administrativa, según Evans James & Lindsay William, (2011) se deben considerar seis habilidades claves en el líder como son: “navegante, comunicador, mentor, aprendiz, constructor y motivador”; es decir, que el líder es el sujeto clave en el progreso del trabajador, ya que es el encargado de planificar las actividades, organizar las acciones laborales, así como también dirigir al grupo de trabajo y por último efectuar controles efectivos que permitan identificar falencias que afecten el proceso de gestión administrativa.

4.3. Preguntas de investigación

- ¿Qué es liderazgo y gestión administrativa?
- ¿Por qué es importante el liderazgo y la gestión administrativa?
- ¿Cuáles son las teorías del liderazgo vinculadas con el campo laboral?
- ¿Cuáles son los estilos de liderazgo y las cualidades del líder?

- ¿Cuáles son los precursores de la gestión administrativa?
- ¿Qué funciones integran el proceso de la gestión administrativa dentro de una organización?
- ¿Cuáles son las actividades involucradas en las funciones de la gestión administrativa?

4.4. Justificación

La presente investigación se basa en un estudio cualitativo que permite mejorar el nivel de conocimiento teórico y ayuda a solucionar una problemática existente, a través de la enunciación de una propuesta que actúa como una alternativa factible de diseñar y de ponerla en práctica para eliminar las barreras que limitan la aplicación del liderazgo de tipo democrático

La estructura del proyecto se lleva a cabo como una herramienta clave para potenciar el proceso de gestión administrativa con la aplicación efectiva del liderazgo, siendo un referente oportuno para reducir problemáticas en el campo laboral y fortalecer el desempeño laboral de los empleados.

El proyecto investigativo se efectúa para dejar evidencia de un sustento bibliográfico que puede servir de fuente de consulta para futuros trabajos de esta índole, con los que se permita orientar el liderazgo efectivo a través de la exposición de teorías y cualidades innatas de los líderes que aportan de manera significativa en la gestión administrativa.

La temática es importante desarrollarla porque aporta en el campo laboral con el mejoramiento del proceso de la gestión administrativa mediante la aplicación efectiva del liderazgo, por ello es oportuno realizar un estudio de diversos contenidos teóricos que permitan enriquecer el conocimiento.

El estudio posee una alta transcendencia porque permite exponer una temática actual, novedosa e interesantes, que tienen un alto alcance y genera resultados positivos que dejarán como evidencia un proceso de gestión administrativas de calidad basado en un liderazgo efectivo.

El proceso investigativo es factible de realizar porque se dispone del talento humano pertinente que se involucra en el estudio; así como también se cuenta con los recursos económicos y bibliográficos adecuados para la estructurar de un trabajo que sirva de referente en futura indagaciones de esta índole.

4.5. Metodología

a. Diseño del estudio

La investigación será de tipo exploratoria y descriptiva.

Exploratoria, porque se estructurará un documento en base a diversas fuentes bibliográficas, el mismo que servirá de guía para futuras indagaciones de esta índole que pretende dar una visión general de la realidad que permitirá dar a conocer la importancia del liderazgo y la gestión administrativa; aumentando de manera progresiva el grado de familiaridad con la temática.

Descriptiva, porque se describe, narra, detalla y puntualizan información de contenidos teóricos vinculados con la temática del proyecto de titulación que permitirá mejorar el nivel de conocimiento.

Los métodos que guiaran la investigación serán: el deductivo, inductivo, analítico y síntesis.

Deductivo, permitirá analizar contenidos teóricos que parte de lo general como los expuestos en el planteamiento del problema e introducción.

Inductivo, permitirá analizar contenidos específicos así como los expuestos en el marco teórico.

Analítico, este método empírico permitirá dar a conocer la realidad investigada a través del estudio cualitativo de diversos contenidos teóricos.

Síntesis, permitirá dejar en evidencia detallada y concreta de la temática del proyecto de titulación.

Las técnicas empleadas serán la observación y bibliográfica.

Observación, que permitirá conocer la problemática presente en la “Hacienda Manantiales”, y en base a esta dificultad se plantea la temática del proyecto de investigación.

Bibliográfica, permitirá sustentar los contenidos contemplados en el marco teórico, los mismos que serán extraídos de textos y páginas web.

b. Sujetos y tamaño de la muestra

Los sujetos involucrados en el proyecto son: el administrador de la “Hacienda Manantiales” de la Inmobiliaria Montecristi Golf Club y 20 trabajadores de campo, por lo que el tamaño de la muestra será de 21 actores investigativos.

c. Definición de variables

Variable Independiente: Liderazgo, según Castrejón Fernando, (2013): “es el arte de influir en las personas para que se esfuercen voluntaria y entusiastamente en el cumplimiento de metas grupales”.

Variable Dependiente: Gestión Administrativa, de acuerdo a, Blas Pedro, (2014): “es el conjunto de acciones mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar”.

4.6. Resultados esperados

Con la realización el proyecto investigativo se pretende realizar la estructuración de un documento basado en estudios bibliográfico que sirva de líneas base para futuras investigaciones de esta índole; también se espera el mejoramiento del nivel de conocimiento teórico-práctico sobre liderazgo del administrador de la “Hacienda Manantiales”; así como también el fortalecimiento de la gestión administrativa.

5. REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

- Alecoy, T. (2011). *"Factores que influyen en el éxito personal"*. Santiago de Chile: Lulu.
- Blanchard, K., & Hodges, P. (2012). *"Un líder como Jesús"*. Estados Unidos de América: Grupo Nelson.
- Blas, P. (2014). *"Diccionario de Administración y Finanzas"*. Estados Unidos: Palibros LLC.
- Byler, J. (2014). *"El arte del liderazgo"*. Estados Unidos de América: Thomas Nelson .
- Castrejón, F. (2013). *"Calidad y Liderazgo"*. Estados Unidos: Palibrio.
- Colom, A. (2015). *"Guía básica y ejercicios prácticos para la gestión empresarial"*. España: Universidad de Lleida.
- Constitución Política del Ecuador. (2008). *"Sección octava: trabajo y seguridad social"*. Ecuador: Registro Oficial.
- Daniel, C. (2010). *"Cómo gestionar y planificar un proyecto en la empresa"*. España: Ideas Propias.
- Ena, B., Ena, T., & Delgado, S. (2012). *"Gestión Administrativa de Personal"*. España: Paraninfo S.A.
- Evans, J., & Lindsay, W. (2011). *"Administración y control de calidad"*. México: Cengage Learning.

- Fleitman, J. (2011). *"Evaluación integral para implantar modelos de calidad"*. México: PAX.
- Gil, L. (2011). *"La influencia del liderazgo y gestión de rectores en dos universidades tecnológicas del Estado de Puebla en la implementación de las políticas públicas"*. México: Flacso Andes.
- Guerra, M. & otros. (2011). *"Administración Regional en Murcia"*. España: MAD.
- Gutiérrez, H. (2010). *"Calidad total y productividad"*. México: McGrawHill.
- Herrero, J. (2012). *"Administración, gestión y comercialización en la pequeña empresa"*. Madrid: Paraninfo.
- Hurtado, D. (2010). *"Principios de administración"*. Colombia: Instituto Tecnológico Metropolitano.
- Martínez, H. (2011). *"Liderazgo responsable"*. Bogotá: ECOE.
- Maxwell, J. (2012). *"Liderazgo 101"*. Estados Unidos de América: Grupo Nelson.
- Peñarreta, D. (2014). *"La influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal de Loja"*. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *"Comportamiento Organizacional"*. México: Pearson.

5.1. Webgrafía

- Recuperado en: National Minority Aids Council. Akio, P. (2016). "*Desarrollo de Liderazgo*". Washington. <https://careacttarget.org/sites/default/files/file-upload/resources/desarrollo-de-liderazgo.pdf>
- Recuperado en: Blog. Arcia, I. (2011). "*Gestión Administrativa*". Panamá. <http://gestion-admtiva.blogspot.com/>
- Recuperado en: Drupal. Bachenheimer, H. (2016). "*Definición de términos*". Colombia. http://drupal.puj.edu.co/files/OI118_Herman_0.pdf

6. ENUNCIACIÓN DE LA PROPUESTA

Diseñar un manual interactivo sobre el aporte del liderazgo en la gestión administrativa para la innovación del nivel de conocimiento de las autoridades y trabajadores la “Hacienda Manantiales” de la Inmobiliaria Montecristi Golf Club.

ANEXO

Anexo 1: Grupo de trabajadores y administrador de la Hacienda Manantiales de la Inmobiliaria Montecristi Golf Club de la Provincia de Manabí.



Anexo 2: Tutora del proyecto Lic. Laine Intriago Uquillas realizando revisión del trabajo investigativo realizado por la Sra. María Geoconda Romero Loor.

