



UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABI

TEMA:

“EL LIDERAZGO Y LA TOMA DE DECISIONES ADMINISTRATIVAS EN LA FACULTAD DE HOTELERÍA Y TURISMO, DE LA UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABI, AÑO 2016”

AUTORA:

Piguave Zambrano Mayra Alexandra

FACULTAD DE GESTION, DESARROLLO Y SECRETARIADO

EJECUTIVO

CARRERA DE SECRETARIADO EJECUTIVO

MANTA, SEPTIEMBRE DE 2016.

TEMA.

El liderazgo y la toma de decisiones administrativas en la Facultad de Hotelería y Turismo, de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, año 2016.

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR.

En atención a la Resolución No. 39-CF-GDSE de Consejo de Facultad, mediante la cual me designan Directora del trabajo de titulación, “El liderazgo y la toma de decisiones administrativas en la Facultad de Hotelería y Turismo, de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, año 2016.” Realizado por la Srta. Mayra Alexandra Piguave Zambrano, previo al título de Licenciada en Secretariado Ejecutivo.

Certifico: Que se ha procedido a la revisión en su totalidad y determino que cumple con los requisitos teóricos, científicos, técnicos, metodológicos y legales establecidos por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí,

Por esta razón me permito acreditarlo y autorizar a su autora para su presentación,

Manta, Septiembre del 2016

Dra. Mónica Espinoza Palma.

Directora de trabajo de titulación.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA.

La suscrita Mayra Alexandra Piguave Zambrano, portadora de la C.I. 131306869-2, hace constar que es autora del Proyecto de Investigación Científica titulado: "El liderazgo y la toma de decisiones administrativas en la Facultad de Hotelería y Turismo, de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, año 2016." Trabajo académico que constituye una labor investigativa personal realizada con la dirección de la tutora Dra. Mónica Espinoza Palma.

En tal sentido, manifiesto la originalidad del contenido, veracidad y alcance de la investigación mencionada; además expreso que se han respetado los aportes intelectuales de otros autores y se ha hecho referencia de ellos en el texto.

Manta, Septiembre de 2016

Mayra Alexandra Piguave Zambrano.

C.I. 131306869-2

DEDICATORIA.

A Dios, Por bendecirme todos los días de mi vida con tu misericordia, regalándome amor, fortaleza y la sabiduría necesaria para poder llegar a esta nueva etapa de mi vida profesional. Porque siempre creí en ti, y era lo más seguro.

A mis padres, mi abuela, hermanas

Quienes me motivaron continuar con perseverancia y entusiasmo para alcanzar mis objetivos, aun cuando estuve a punto de no continuar, y de esta forma conseguir llenar mi vida de espíritu de superación.

RECONOCIMIENTO

Agradezco a mi padre Celestial, porque ha estado conmigo en cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar, llenándome de valor y confianza para lograr la finalización de este proyecto de investigación.

A la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí y a la Facultad de Gestión, Desarrollo y Secretariado Ejecutivo por haberme abierto las puertas, para empezar y culminar mi carrera como profesional

A los docentes de la Facultad de Gestión, Desarrollo y Secretariado Ejecutivo, por haberme impartido todos sus conocimientos sin desinterés alguno; por otro lado a mí tutora Dra. Mónica Espinoza Palma, que con dedicación y paciencia supo guiarme de la manera más correcta, dado que, el trabajo que ejecuta cada día, busca el bienestar de los estudiantes que tiene a su cargo, tomando en consideración que el trabajo de un docente no termina nunca, porque la investigación es la fuente más invaluable del conocimiento de un ser humano.

ÍNDICE

PORTADA.....	I
TEMA	II
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR.....	III
DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	IV
DEDICATORIA.....	V
RECONOCIMIENTO.....	VI
1. DATOS GENERALES.....	1
1.1 título del proyecto	
1.2 Tipología del proyecto	
1.3 Área del conocimiento	
1.4 Duración del proyecto	
2. OBJETIVOS GENERAL	
3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	
4. DESCRIPCIÓN DETALLADA DEL PROYECTO.....	2
4.1 Introducción.....	3
4.2 Marco teórico.....	4
4.2.1 Antecedentes investigativos.....	5
4.2.2 Fundamentación legal.....	6
4.2.3 Fundamentación filosófica.....	7
4.2.4 Fundamentación teórica.....	10
4.2.4.1 Definición de liderazgo.....	11
4.2.4.2 Tipos de liderazgo.....	12
4.2.4.3 Teoría que desarrolla el liderazgo.....	16
4.2.4.4 Características del líder.....	18
4.2.4.5 La toma de decisiones administrativas.....	22
4.2.4.6 Características de la toma de decisiones.....	23
4.2.4.7 Tipos de toma de decisiones.....	25
4.2.4.8 Modelo de la tomo de decisiones.....	26
4.2.4.9 Identificar los errores más comunes en la toma de decisiones.....	27
4.2.4.10 Quien toma las decisiones.....	29
4.3 Preguntas de investigación.....	30
4.4 Justificación.....	31
4.5 Metodología.....	33
4.6 Resultados esperados.....	35
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	
5.1 Web grafía.....	36
6. ENUNCIACIÓN DE LA PROPUESTA.....	37

1. DATOS GENERALES

1.1 Título del proyecto de investigación.

El liderazgo y la toma de decisiones administrativas en la Facultad de Hotelería y Turismo, de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, año 2016

1.2 Tipología del proyecto de investigación.

Investigación básica

1.3 Áreas del conocimiento.

Ciencias sociales, educación comercial y derecho

Sub área: educación comercial y administración.

1.4 Duración del proyecto.

Fecha inicial: diciembre 2016

Fecha culminación: diciembre 2017.

2.- OBJETIVO GENERAL

Analizar el liderazgo y su relación en la toma de decisiones administrativas en la Facultad de Hotelería y Turismo, de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

3.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conceptualizar los términos liderazgo y toma de decisiones administrativas
- Identificar los tipos de liderazgo y de toma de decisiones administrativas

- Determinar las características que determinan el liderazgo y la toma de decisiones administrativas.
- Establecer modelos que existen para la toma de decisiones administrativas.
- Identificar los errores que se cometen y quien debe tomar las decisiones administrativas.

4.- DESCRIPCIÓN DETALLADA DEL PROYECTO

4.1 Introducción

El liderazgo y toma de decisiones puede ser considerado como el punto más observado en el ámbito laboral; y al mismo tiempo, el menos comprendido; suelen ser confundidos como posiciones de autoridad, poder, status, fama, de modo que varios autores la denominan como el conjunto de habilidades que debe poseer determinada persona; ser capaz de pensar o de actuar, motivándolos a realizar de forma efectiva las tareas en la consecución de los objetivos o metas determinados por la institución o empresa, sea esta pública o privada, que permita la utilización de distintas herramientas y estilos de pensamiento que faciliten la toma de decisiones administrativas positivas.

No se nace siendo líder, pero desde el momento en que se tiene cognición se nota el bagaje de conocimientos, virtudes, capacidades y posibilidades de aprender a decidir serlo. El liderazgo factor importante en la toma de decisiones administrativas, contribuye a las diferentes actividades ejecutadas por sus directivos y colaboradores en la empresa, y lograr que la

secretaria ejecutiva del presente se identifique por su buen profesionalismo y desempeño.

Eirás, Egún, Rubén. (2001) señala, " Un líder es una persona que participa en la organización modelando su futuro, que es capaz de inspirar a las personas a su alrededor, de realizar cosas difíciles y de probar cosas nuevas, simplemente significa andar para adelante." La principal función de un líder debe estar en la motivación que ejerce al grupo de personas que están bajo su responsabilidad, brindando la confianza y seguridad a sus colaboradores, de manera que éstos puedan permitirse crear, innovar y plantear ideas que ayuden al directivo a la toma de decisiones que admita mejorar las condiciones laborales.

En la Facultad de Hotelería y Turismo el personal del área administrativa y secretarial, no se brinda la atención y el apoyo que debe existir para la atención del cliente interno y externo; esto por no existir un buen direccionamiento, ni liderazgo por parte de sus autoridades. Un buen líder logra que sus colaboradores puedan sacar adelante los objetivos proyectados y, de este modo, trabajar en sentido de la calidad y calidez, con el fin de tomar decisiones equitativas que favorezcan a la institución.

Si a través de capacitaciones se logra alcanzar conocimientos sobre liderazgo, esto permitirá a las autoridades tomar mejores decisiones administrativas, garantizando que el personal que está a su cargo brinde

excelente atención a quienes soliciten información, en este caso se hace referencia a las secretarías que laboran en ésta institución.

4.2 Marco Teórico

4.2.1 Antecedentes Investigativos.

El liderazgo desde su inicio desempeña una función importante en la vida del ser humano, lo que permite que el individuo lidere de forma correcta, ayudando al personal a realizar de manera adecuada un buen trabajo; el liderazgo es fundamental en las instituciones, debido a que ayudan a realizar de manera correcta las acciones y decisiones que son pertinentes.

Con la aparición del hombre se inició la transformación en el desarrollo propio de la naturaleza, la producción de instrumentos de trabajo, el descubrimiento de fuego, entre otros, permitieron que los inventores no fueran tomados en cuenta, sin embargo, cuando se alcanzaba el resultado se convirtieron en modelo a seguir por toda la comunidad, siendo los líderes los que coordinaban esfuerzos y ayudaban a la división natural de trabajo. Francisco HDZ (2010)

Estrada Mejía, Sandra en su artículo publicado en el 2007 cuyo tema es "Liderazgo a través de la historia", menciona cómo éste se ha desarrollado; así indica que La evolución del liderazgo se determinó desde el que hacer de los grandes líderes que registran algunos momentos de la historia, quienes dirigieron esfuerzos de otros hombres, administraron países, planearon y organizaron exploraciones, encabezaron y controlaron guerras, entre otros.

Todo esto enmarcado en las civilizaciones antiguas como Sumeria, Egipto, Babilonia, China, Grecia, Roma y Hebreos, pasando por la influencia o contribución de los militares y la iglesia católica, llegando a la edad media con el arsenal de Venecia, sistema feudal, la ética protestante y todas las formas de organización para culminar con la revolución industrial.

...En el siglo XX a.C., Ptah-hopet escribió el libro de instrucciones donde orienta a su hijo acerca del comportamiento del líder, pero que cinco siglos después aún era utilizado en las escuelas, rezaba así: “si eres un líder que dirige los negocios de la multitud, busca para todos los efectos benéficos, hasta que la obra quede libre de defectos”.

En el siglo XII a.C. el líder hebreo Moisés siguió los consejos de su suegro Jetró: para escoger hombres capaces en todo Israel y delegar autoridad para que fueran sus representantes – jefes de mil, de cien, de cincuenta y de diez –, e impartieran justicia, conforme al nivel de competencia delegada. En el siglo VII a.C. Nabucodonosor II llevó a Babilonia a otra época brillante, es famoso por su liderazgo en la conquista de Judá y Jerusalén, además de su visión futurista para la construcción de los Jardines colgantes.

Luego SunTzu escribió la obra Arte de la Guerra, el tratado militar más antiguo del mundo, que conserva vigencia. Este libro es una valiosa guía para los jefes o líderes militares y administradores ya que posee consideraciones importantes en relación con la planeación, la

organización y la dirección. Al finalizar el siglo II a.C. el ministro Kung-SunHung estableció el sistema de exámenes para la selección científica de los trabajadores para ocupar las vacantes administrativas.

Por lo que la persona que se designe a desempeñar este rol, debe ser ejemplo de equidad cooperación y solidaridad ante la sociedad, porque de esto dependerá la ejecución del o los objetivos planteados, con la finalidad de tomar las mejores decisiones; que encaminará al éxito anhelado y al crecimiento del personal que le acompaña en este proceso a la institución, en este caso a las secretarías que laboran en ésta facultad en donde el compromiso de ellas y de todos, junto a la buena guía, abrirá las puertas al reconocimiento y mérito institucional.

En cuanto a las investigaciones realizadas, se puede considerar que este estudio se lo considera como inédito, por cuanto no se ha realizado proyecto alguno en la institución a la cual se aplica.

4.2.2 Fundamentación Legal.

El presente proyecto de investigación se sustenta en la constitución del Ecuador (2016),

COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN

Art. 16.- Todas las personas, en forma individual o colectiva, tienen derecho a:

1. Una comunicación libre, intercultural, incluyente, diversa y participativa, en todos los ámbitos de la interacción social, por cualquier medio y Forma, en su propia lengua y con sus propios símbolos

Todo ciudadano tiene el derecho a expresar opiniones o comentario sobre alguna necesidad o decisión que se tome durante su función laboral, dado que, ayudará a ejecutar funciones exitosas y que exista un buen liderazgo que facilite un ámbito estable donde el personal pueda realizar sus actividades de manera efectiva sin ningún tipo de conflicto.

Derechos de participación

Art. 61.-Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y Capacidades, equitativo, pluralista y democrático, que garantice su Participación, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación Intergeneracional.

Toda persona debe ser tratada con igualdad, no se debe menospreciar al que posee poco conocimientos, todos tienen derecho y la oportunidad de expresar y aportar con sus aprendizajes, debido a que unos posee diferentes conocimientos, y esto ayudará ejecutar una labor favorable.

4.2.3 Fundamentación Filosófica.

El liderazgo en la actualidad desempeña un rol importante en las instituciones o empresas, de manera que, un buen líder debe conocer todas las estrategias que faciliten interactuar con el personal más cercano y a su vez direccionar de manera eficaz para llegar a cumplir los

propósitos anhelados. Es decir que el tomar una decisión correcta se logra cuando se aplica el diálogo franco y se plantea la solución de manera que las personas puedan visualizar las acciones que certifiquen que la opción o idea a plantear va a servir para obtener soluciones efectivas.

Es decir un ganar, ganar lo que generará buenos resultados desde su inicio convirtiéndolos en metas anheladas para la institución o empresa; de manera que, el decidir correctamente dará esa seguridad que necesita el líder demostrar en la organización, .Además se logrará que el personal acepte de manera positiva las sugerencias dadas por el líder, con la finalidad que exista una buena organización.

Sobre el liderazgo existen varias teoría sostenidas por diferentes autores y que se han dado en diferentes tiempos. Lupano, María y Castro Alejandro en su artículo publicado por la revista Psico debate 6 Psicología Cultural y Social. (s.f) cita a Zaccaro, (2001). Quien explica que las teorías implícitas del liderazgo señalan las creencias acerca de cómo los líderes se tienen que comportar para ser considerados como tales y qué se espera de ellos... Aunque también afirma que el liderazgo es necesario para guiar a las organizaciones y a los recursos humanos hacia objetivos estratégicos.

Giraldo, Daniela y Naranjo Jorge en su estudio monográfico presentado a la Universidad del Rosario, cuyo tema es "Liderazgo: Desarrollo del

concepto, evolución y tendencias” quien realiza un análisis en la línea del tiempo con respecto a la evolución e indica que en un principio se ubica a la teoría del Gran hombre, en vista de que se estudiaban a personalidades o líderes que han hecho historia y en donde se señalaban como rasgos fundamentales contar con una capacidad innata para expresar poder e influencia ente los demás.

En la línea del tiempo señala a la Teoría de los Rasgos (1920) en esta época se sugiere que para determinar el liderazgo en la persona, este tenía que poseer ciertas características como un alto nivel de energía, intuición, inteligencia con capacidad para proveer y persuadir.

Luego aparece la época de la Teoría del comportamiento (1950). La teoría del comportamiento afirma que alguien o cualquiera que observe el comportamiento adecuado puede ser un buen líder. Es más fácil aprender los comportamientos que los rasgos y ello permite que el liderazgo esté al alcance de todos. Siguiendo con la evolución aparece la Teoría de la contingencia. Que a diferencia de la teoría de rasgo incorpora la relación que se da entre el líder y sus seguidores, la estructuración de las tareas y el poder que ejerce el líder. Cuando el poder que ejerce el líder sobre sus seguidores genera una visualización clara de las metas y objetivos y genera una buena relación con el grupo, se dice que la situación es óptima, de lo contrario se deberá cambiar el líder, el tipo de liderazgo o la situación.

En la Teoría de la influencia. Tiene mucho que ver el carisma que se considera como una cualidad que estimula e impulsa a los seguidores, de tal manera que realizan actividades que están fuera de sus obligaciones, logrando resultados positivos. Esto significa que un líder basado en el estilo carismático, es capaz de influenciar, inspirar y motivar a los seguidores para que realicen más de lo que normalmente haría. Un líder basado en este tipo de liderazgo no exige atención debido a su posición de poder, la capta debido a sus cualidades y personalidad.

En la Teoría de las relaciones. Este tipo de liderazgo, aparece el liderazgo transaccional, como su nombre lo indica, es una transacción o intercambio que se realiza entre el líder y los seguidores. Esta transacción se realiza cuando el líder conoce las necesidades de los seguidores, por lo cual se ofrecen recompensas para poder satisfacer dichas necesidades a cambio de cumplir con las metas y objetivos de la organización.

4.2.4 Fundamentación Teórica.

4.2.4.1 Definición de Liderazgo.

Según el Diccionario de la Lengua Española (1986), liderazgo, (Palabra compuesta que se deriva de "líder") se define como: La dirección, jefatura o conducción de un partido político, de un grupo social o de otra colectividad. Tomando en consideración este concepto, se puede decir que un líder es un director, jefe o conductor de un grupo activo

Brown Sánchez, Vázquez. (2010) define el liderazgo como: "aquella influencia que es positiva para todo el grupo, es decir, que ayuda al grupo a llevar a término su propósito, a conseguir objetivos, a mantener un buen funcionamiento, y a adaptarse a su entorno".

Existen personas que solo con mirarlas impactan de manera positiva, que cuentan con esa empatía, y que al comunicarse con sus semejantes logran brindar esa seguridad que permite dar ese voto de confianza, que hace recibir la información de tal manera que las actividades que se les pide que realicen las consideran apropiadas; estos individuos se gana el respeto por sus capacidades y conocimientos por su buen desempeño, que garantiza el cumplimiento de los objetivos institucionales y la toma de las decisiones adecuadas. El Liderazgo es la habilidad que posee las personas para guiar de manera motivadora al trabajo con entusiasmo y esfuerzo dentro de una organización.

Chiavenato, Idalberto. (2010), destaca que: "Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos". Los procesos comunicativos efectivos encaminan a la buena interpretación de los mensajes

enviados, por lo que el líder debe poseer excelentes habilidades de comunicación a más de empatía hacia el personal que está siendo direccionado de manera que genere el trabajo eficiente, que permitirá alcanzar la visión y misión que incentive a las personas hacia el éxito.

En la facultad de Hotelería y Turismo, al carecer de organización por falta de liderazgo, origina la inapropiada toma de decisión en la atención que se debe brindar a los docentes y estudiantes, dilatando la entrega de oficios o cualquier tipo de documentación que sea solicitado o requerido. De manera que si existiese un buen liderazgo se tendría claro la meta que se persigue dentro de la institución para engrandecerla.

4.2.4.1.1 Tipos de liderazgo.

Lozado León, Luisa.(2013) en su tesis previo la obtención el título de Magíster en Educación Mención Gestión Educativa cita al tratadista CyrilLevicki (2013), quien determina en su libro "*El gen del liderazgo*", ocho tipos de liderazgo que son:

- a) Liderazgo emprendedor.- un líder que adopta el estilo participativo utiliza la consulta para practicar el liderazgo. Es la manera de innovar, anhelar metas que se logren cumplir, de forma que inspire al personal a ser eficaz ante cualquier adversidad que se presente en el área laboral, transmitiendo confianza y seguridad en cada persona.

- b) Liderazgo proactivo.- este tipo de liderazgo promueve el desarrollo del potencial de las personas, de la forma que un jardinero cuida y potencia su jardín. El líder debe ser capaz de influenciar de manera positiva en los demás, logrando que el personal sienta esa seguridad de ejecutar los trabajos de manera excelente.
- c) Liderazgo natural.- su actuación resulta sobresaliente en la mayoría de las circunstancias más eficaz, puesto que una de sus grandes habilidades es la motivación que transmite a sus más cercanos seguidores para que trabajen con agrado y mantengan satisfechos a los accionistas. Es decir posee la capacidad de demostrar ser buen líder emprendedor, capaz de lograr guiar al personal a desenvolverse de forma eficiente y obtener trabajos de calidad que den méritos a la empresa.
- d) Liderazgo autocrático. Es una forma extrema de liderazgo transaccional, donde los líderes tienen el poder absoluto sobre sus trabajadores o equipos. El líder posee la autoridad, la que la ejecuta en toda la extensión de la palabra haciendo que el personal que está a su cargo cumpla la función establecida de manera estricta y bajo las consideraciones del pensamiento o filosofía del directivo, sin contar con las consideraciones o ideas de su personal.

- e) Liderazgo burocrático. Los líderes burocráticos hacen todo según “el libro”. Siguen las reglas rigurosamente y se aseguran que todo lo que hagan sus seguidores sea preciso. En este tipo o estilo prima las normas establecidas por la institución u organización en la que el colaborador debe regirse sin demostrar ninguna reacción de tal manera que éste certificará la ejecución de la tarea sin errores.

- f) Liderazgo carismático. Un estilo carismático de liderazgo es similar al liderazgo transformacional, porque estos líderes inspiran muchísimo entusiasmo en sus equipos y son muy energéticos al conducir a los demás. Es fundamental que el líder tenga un alto potencial carismático que lo caracterice y transmita seguridad, confianza y mucha energía a los demás seguidores, vale indicar que es una de las cualidades más importante que debe poseer un líder

- g) Liderazgo participativo o democrático. A pesar de que el líder democrático es el que toma la última decisión, los líderes participativos o democráticos invitan a otros miembros del equipo a contribuir con el proceso de toma de decisiones. El líder logra que el personal participe dando sus puntos de vista al momento de tomar decisiones, esto permitirá que se desarrolle de manera favorable la organización porque los motiva como equipo a realizar de forma eficiente el manejo de trabajo con los empleados, fortaleciendo el desarrollo de sus habilidades, de

esta forma podemos decir que todos son capaces de cumplir las funciones de un excelente líder, y una de las cualidades que lo distingue, es la participación y el grado de democracia que manifieste ante los demás.

h) Liderazgo 'Laissez-faire'. Esta expresión francesa significa "déjalo ser" y es utilizada para describir líderes que dejan a sus miembros de equipo trabajar por su cuenta. La responsabilidad es fundamental en un líder, porque ayudará a la motivación dentro de la organización con la finalidad que puedan demostrar sus capacidades al desarrollar sus conocimientos y habilidades ante lo dispuesto por la empresa de forma que se obtenga un resultado final satisfactorio. Además hay muchas personas que nacen siendo líderes, porque desde muy temprana edad tiene la habilidad de tomar la iniciativa, exploran el don de una manera sorprendente, y no es necesario explicarlo o guiar, porque se da solo.

Esta autora considera que el liderazgo emprendedor y liderazgo 'Laissez-faire, serían los tipos que se necesitan practicar en el mundo actual, pues cumplirían una función elemental en la vida profesional y personal; es decir, que el guía debe ser capaz de impulsar creativas soluciones para que en toda la organización se pueda realizar el trabajo de manera correcta que permita la participación de cada funcionario en donde pueda demostrar un buen desempeño y

de esta forma dar seguridad, para efectuar de forma apropiada la atención.

Esperanza Grey, (2012) en su tesis previa a la Obtención de título en Magister en Gerencia y Liderazgo Educativo cita a Chiavenato, Idalberto. (1993) en donde se refiere a tres tipos de liderazgo fundamentales que son:

- a) Jerárquico: Se basa en el método tradicional de enseñanza que pone más énfasis en un enfoque de arriba hacia abajo teniendo poco margen para el análisis participativo. Este tipo de liderazgo cumple la función de que cada trabajador efectúe de manera óptima las funciones que se estableció, además de plantear la responsabilidad asignada al personal y de las cuales la organización debe responder ante sus superiores.

- b) De transformación: los estilos de liderazgo transformacional se basa en el concepto de trabajar juntos para poner en marcha un mecanismo que no sólo obtiene beneficios inmediatos. Proyecta la seguridad del personal y de esta manera reconocer los conocimientos y dedicación que desempeña cada persona durante la ejecución del trabajo con la finalidad que se logre la unión y eficiencia que lograra obtener resultados satisfactorios para la institución

c) Facilitación: los estilos de liderazgo de facilitación, son muy similares a las estrategias utilizadas en los estilos de transformación, pero más democrático, así como en la práctica interactiva. Ayuda a obtener una misión, visión a la organización y juntos lograr obtener lo que se proponga conseguir con la finalidad de que todos trabajen en equipo cumpliendo con lo que se estableció.

Las instituciones modernas necesitan de un líder como lo expresa Chiavenato, quien determina tres caracteres, esta autora considera que el modo denominado de facilitación, sería el más adecuado, y el que debe estar presente como característica del líder, debido a que permite la participación activa de todos los colaboradores, quienes van en un mismo sentido, practicando los mismos valores, participando de manera constante, a través de la consolidación de los equipos de trabajo, que permita cumplir con las metas y objetivos de manera eficiente.

4.2.4.1.2 Teorías que desarrollan el liderazgo.

Según Kawata Akio Paul, en su libro *el Desarrollo de Liderazgo* (2010), define tres maneras básicas que convierten a las personas en líderes. Las especifica de la siguiente manera:

1) Teoría del Atributo: algunas veces los atributos de la personalidad pueden llevar a las personas de una manera natural a funciones de liderazgo, aunque esto no es común. Se refiere a como las

personas demuestran los sucesos y de esta forma lo relacionan con la manera de pensar y el comportamiento; es decir, que influye la capacidad que tenga la persona para llevar de manera original las funciones de liderazgo en la institución.

- 2) Teoría de Grandes Acontecimientos: una crisis o un acontecimiento importante puede generar cualidades extraordinarias de liderazgo en una persona ordinaria. Es decir que muchas veces existen personas que demuestran tener esa cualidad de poder ejercer un buen liderazgo, sin ser nombrados líder, resolviendo inconvenientes que surgen en la institución, dando soluciones importante que ayudan a la organización adecuada del personal.
- 3) Teoría del Liderazgo Transformador: las personas pueden decidir convertirse en líderes aprendiendo destrezas de liderazgo. Un buen líder no surge por nombramiento, al contrario toda persona es capaz de ejercer este rol, de forma que se convierta de forma natural en un excelente guía que fortalezca la unión del personal dentro de la organización.

Las organizaciones innovadoras necesitan conocer de esta teoría para que exista un buen liderazgo como lo expresa Kawata Akio Paul, esta autora considera, que el líder debe ser capaz de innovar habilidades que ayuden al crecimiento del personal, para lograr que

desempeñe la función de forma que motive a la organización, crecer profesional y personal demostrando que pueden llegar a ser excelente guía sin la necesidad de nombramiento; es por ello que, toda persona es capaz de cumplir de manera correcta esta función, transformándose en la persona capaz de cumplir el buen desempeño.

4.2.4.1.3 Características del líder.

Según Estrada Parada Wilbert (2012) señala que, existen ocho características que debe conocer un líder las detalla de la siguiente manera:

- a) El líder es un ser comunicativo: Esta característica es considerada como una de las principales de un líder ya que mediante la comunicación logra mantener a su grupo de seguidores fluyendo y trabajando en plena armonía, de manera que todos concuerden en un mismo orden y un mismo enfoque para lograr llegar juntos a una misma meta en común. Es preciso que el líder cumpla con esta característica principal, la comunicación entre la organización, de manera que ayudará a obtener resultados anhelados, es importante conocer lo que se plantea realizar para ayudar una mejor eficiencia tanto en el líder como en el personal.

- b) El líder es un ser inteligente: La inteligencia permite, no solamente que el líder sea aceptado y valorado en su grupo, sino también

permite la toma de decisiones coherentes y exactas, lo cual llevará al grupo por un camino correcto y libre de obstáculos. La persona que lidere debe estar preparado y tener la suficiente madurez para actuar de forma correcta y tomar la iniciativa con objetivos anhelados que permita que las cosas surjan de manera positiva.

- c) El líder conoce sus fortalezas y debilidades: Sin esta característica, el líder queda expuesto a juzgar de manera errónea sus propias habilidades. Es decir debe ser capaz de reconocer sus errores, y esto no quiere decir los demás lo consideren como mal guía, sino como persona de valía al reconocer sus debilidades, esto ayudará a ganar la confianza del grupo que lidera y a tomar decisiones que fortalezca la capacidad del equipo.

- d) El líder es creativo: Todo buen líder tiene un reto en su vida, y para lograr conquistar cualquier reto, el líder debe de tener mucha creatividad para resolver los inconvenientes y encaminar su rumbo hacia una situación más favorable. El guía siempre tiene mente positiva donde pueda innovar y aplicar métodos que permitan obtener buenos resultados.

- e) El líder es paciente: Debido a que debe de tratar con diversas clases de personas en su carrera, el líder debe de saber escuchar y ser paciente con sus seguidores. Es decir que debe poseer

paciencia necesaria para poder tratar con el personal que no esté de acuerdo, existen personas que por rivalidad no brindan el apoyo necesario, un buen representante necesita crear un ambiente de confianza donde los valores sean la responsabilidad personal, que ayuda a la colaboración entre los profesionales.

- f) El líder es intuitivo: Esta característica de la intuición es un don con el cual el líder aprende a tomar las decisiones correctas y no dejarse llevar por los impulsos humanos, sino que por su lógica y su buen juicio. El líder se basa en la corazonada cuando se tiene que tomar algunas decisiones, de esta manera se logrará obtener experiencias y crecer personal y profesional, de forma que tendrá esa seguridad al decidir por lo que cree capaz que se alcanzará.

- g) El líder es orientado a metas: El líder debe tener un enfoque contundente y bien definido hacia todas sus metas por alcanzar. Un buen líder debe ser capaz de especificar y establecer objetivos para su equipo, para lograr un buen liderazgo de manera que el personal pueda demostrar sus capacidades para realizar de manera correcta las tareas.

- h) El líder es persistente: Un líder de carácter no se rinde fácilmente, ya que tienen dentro de sí mismo un sentido de lucha y un fuerte deseo de subsistencia; esto le permite persistir hasta el final. Es donde un líder lucha continuamente para obtener resultados

satisfactorios, de forma que la organización obtenga resultados favorables, de manera que ayude al personal a la lucha constante ante cualquier inconveniente que surja en el área laboral, incluso cuando se enfrentan a múltiples problemas y complicaciones la perseverancia es una forma de obtener lo que se anhela como institución.

Todas estas características tienen que estar presentes en la persona que va a dirigir el grupo, pues la inteligencia, persistencia, ser orientador, la intuición, la paciencia, creatividad y excelente habilidades de comunicación va a permitir ser empático, abierto y generador de confianza entre sus seguidores, lo que permitirá alcanzar el respeto y consideración de sus colaboradores, de tal manera que las acciones o actividades que se decidan sean consideradas como afirmativas, en el caso de la facultad de hotelería y turismo, tanto las secretarias como las demás personas a quien va a direccionar el líder, su conducta será de apoyo, consideración, estima y valoración a la tarea que éste desempeña.

4.2.4.1.4 Capacidades en un líder.

Los individuos con capacidades técnica y humana, suelen tener un amplio círculo de conocidos y facilidad para encontrar puntos en común con gente de todo tipo, es decir, para lograr una compenetración. Eso no quiere decir que alternen constantemente, si no que trabajan dando por sentado que a solas no se consigue nada importante.

Goleman, Daniel (2011). Afirma que un buen líder debe conocer de estas dos cualidades principales para ejercer de manera correcta un buen liderazgo, la capacidad técnica se basa en la responsabilidad, desplazamiento de manejo de materiales técnicos que ayudara de manera efectiva a solucionar inconveniente en los trabajos y de esta forma se logre presentar a tiempo lo que se determinó.

Del mismo modo la capacidad humana hace referencia al trabajo de las personas como el conocimiento, aportes y contribuciones que se pueda analizar de manera cautelosa y con profesionalismo las opiniones de personas que no tomen decisiones adecuadas, es así como Goleman, quien afirma que estas dos cualidades importante debe conocer un buen líder porque logrará, la correcta labor, y a su vez dar la oportunidad que cada ser humano demuestre las capacidades que posee.

4.2.4.2 La Toma de Decisiones Administrativas.

Jiménez Castro, Wilburg (2013) define a la administración “como el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar con la finalidad de lograr objetivos organizacionales preestablecidos”. La persona responsable de administrar una empresa o institución debe dominar estos procesos para poder llevar de manera eficiente su responsabilidad, si no se planean las acciones y se improvisa se corre

el riesgo de fracasar en la actividad propuesta, si no se sabe organizar las acciones y conductas de los colaboradores será de dudas y retrasos, si no se dirige ni controla las actividades del personal, se afectará en la buena administración del tiempo y en la merma del recurso tanto humano como financiero. Se debe entender que administrar es saber hacia dónde se encamina fruto de la toma de decisiones.

Fremont E. Kast (2012) indica, que después de conocer los cuatro elementos del proceso administrativo, y antes de establecer la relación con la toma de decisiones, es necesario saber qué es la toma de decisiones. La toma de decisiones es el proceso de análisis entre diversas alternativas, para determinar un curso a seguir.

El decidir de forma correcta ayudará a la eficacia de trabajo en la institución permitiéndose a través de la observación y de diferentes métodos que puede utilizar, determinar la estrategia en la búsqueda de las soluciones más convenientes a las problemáticas que puedan surgir durante las horas laborales, así de esta manera se estará satisfecho tanto directivos como colaboradores de haber aportado en este proceso, en bien de la empresa al generar un ambiente armónico y sostenible.

4.2.4.2.1 Característica de la toma de decisiones.

Según Montes, Felipe (2000) señala que, La toma de decisiones en una organización comprende cuatro funciones administrativas que son:

- a) Planeación: Selección de misiones y objetivos así como las acciones a cumplir. Esto implica: ¿Cuáles son los objetivos de la organización a largo plazo? ¿Qué estrategias son mejores para lograr estos objetivos? ¿Cuáles deben ser los objetivos a corto plazo? ¿Cuán altas deben ser las metas individuales? Es decir un buen líder planifica estrategias que ayuden a la buena ejecución de labores de forma que se obtendrá resultados satisfactorios.
- b) Organización: Establecimiento de la estructura que desempeñan los individuos dentro de la organización. ¿Cuánta centralización debe existir en la organización? ¿Cómo deben diseñarse los puestos? ¿Quién está mejor calificado para ocupar un puesto vacante? ¿Cuándo debe una organización instrumentar una estructura diferente? Implica que el líder debe conocer estos factores importante, porque será la forma de cómo se debe guiar a la organización, que cumpla con estos componentes que favorecerán a la institución.
- c) Dirección: Esta función requiere que los administradores influyan en los individuos para el cumplimiento de las metas

organizacionales y grupales. ¿Cómo manejar a un grupo de trabajadores que parecen tener una motivación baja? ¿Cuál es el estilo de liderazgo más eficaz para una situación dada? ¿Cómo afectará un cambio específico a la productividad del trabajador? ¿Cuándo es adecuado estimular el conflicto? El líder debe conocer cómo manejar al personal institucional o empresarial, y de esta forma lograr que se cumpla con lo que se estableció, motivándolos a que los esfuerzos que desempeñe cada uno cumpla una función importante en la empresa con la finalidad que se sienta esa satisfacción de lucha y perseverancia para crecer personal y profesional.

- d) Control: Es la medición y corrección del desempeño individual y organizacional de manera tal que se puedan lograr los planes propuestos. ¿Qué actividades en la organización necesitan ser controladas? ¿Cómo deben controlarse estas actividades? ¿Cuándo es significativa una desviación en el desempeño? ¿Cuándo la organización está desempeñándose de manera efectiva? Es decir que el líder debe controlar a la organización aunque exista esa confianza y apoyo hacia al personal debe comprender que se debe realizar con responsabilidad la función a cumplir, aunque el grupo este con poco entusiasmo debe incentivar cumplir con los que se planteó y lograr alcanzar lo que se anhelo.

4.2.4.2.2 Tipos de toma de decisiones.

Según Bateman Thomas S (2011) señala cinco tipos de toma de decisiones que debe conocer un líder

1. Escalonado de decisiones: Se hace un incremento en la toma de decisiones para lograr un objetivo y evitar un total compromiso con una decisión que no pueda cambiar. Es decir que este tipo de decisión sigue una serie de pasos no precisamente reglamentarios pero si pasos que debe conocer un buen líder al momento de tomar decisiones con la finalidad que el grupo tenga el compromiso de cumplir con las metas alcanzar.
2. Exploración: Se usa la información disponible para intentar una solución. El tomar buenas decisiones ayudará a que se cumpla pasos para ejecutar de manera correcta dicha labor y esto impulsara al manejo de trabajo que se realicen de forma favorable y a su vez el manejo adecuado de las funciones.
3. Manejo por excepciones: Se trabaja el problema que compete en particular. Es decir en caso de no encontrar la solución adecuada se lo realizará de manera personal, con la finalidad que favorezcan a la organización el apoyo entre líder y el personal institucional.
4. Retraso: Si una decisión no es necesaria inmediatamente y hay tiempo para desarrollar opciones se retrasa la toma de decisión.

Indica que se debe solucionar las opiniones a tiempo para evitar algún tipo de retraso en la labor y este ayudara que se toman decisiones equitativas y enfocada en lo que se desea realizar.

5. Delegar a otros: Si la decisión en realidad es de otra persona, entonces la decisión no compete, en primer lugar, al tomador de decisiones. Se debe delegar la toma de decisión en la persona correspondiente. Es decir que al momento que el líder designe a otra persona para realizar su labor el personal debe conocer quien está a cargo, porque evitara que exista mal entendido o que no tomen en serio la decisiones que se van a ejecutar.

4.2.4.2.3 Modelos de toma de decisiones.

Según Chiavenato, Idalberto (2011) quien propone, tres modelos de decisiones que debe conocer un líder:

1. Decisión Programada: Son programadas en la medida que son repetitivas y rutinarias, en la medida que se ha desarrollado un método definitivo para poder manejarlas. Es decir que no se pueden modificar o cambiar la decisión que ha sido proyectada, por la institución y se debe trabajar como se estableció, aunque para algunos no les resulte dominante deben cumplirse con la finalidad de llevar acabo la ejecución de un excelente trabajo.

2. Decisión no Programada: Contraria a la anterior, éstas no son ni repetitivas ni rutinarias. No poseen un método específico, ni cuenta con un manual de procedimientos. De tal manera que, se puede buscar un método que sea favorable para las secretarias y lograr ejecutar de forma eficiente la función a desempeñar, en esta no existe una estructura que imponga realizar de manera monótona La función y esto ayudará, que el personal no se sienta estresado y se busque una solución estable para trabajar de manera constante cumpliendo con los objetivos alcanzar.

3. Programación lineal: Es una técnica de decisión que ayuda a determinar la combinación óptima de recursos limitados para resolver problemas y alcanzar los objetivos organizacionales. Tiene que plantearse un objetivo y de esta forma buscar soluciones favorables que aporten a la realización exitosa de lo que se desea alcanzar, y es así como el líder lograra que el personal trabaje hacia una misma meta superando obstáculos y solucionando cualquier imprevisto que se presente, con la finalidad de lograr méritos a la institución.

4.2.4.2.4 Identificar los errores más comunes en la toma de decisiones.

Según Snell Scott A (2011) señala nueve barreras más comunes para la toma de decisiones

- 1) Indecisión: Evitar decisiones para escapar a los aspectos desagradables del riesgo, temor y ansiedad. Un buen líder debe estar seguro de lo que desea conseguir con el personal, porque no puede mostrar inseguridad que desfavorezcan a la función laboral.
- 2) Andar con rodeos: Rehusarse a enfrentar el tema; recolección obsesiva de hechos que no llevan a ninguna parte. Es decir debe estar firme ante las decisiones planteadas ser claro preciso para lograr el desempeño favorable que se desea alcanzar.
- 3) Sobre reaccionar: Dejar que una situación salga fuera de control; dejar que las emociones tomen el control. Un líder debe controlar sus estados emocionales si está pasando por un mal momento no debe permitir que esto influya en sus decisiones o funciones laborales.
- 4) Vacilación: Revertir decisiones; mediano compromiso con el plan de acción. Un líder debe responder a todas las preguntas sin demostrar temor miedo debe ser seguro de lo que indica para que la organización comprenda lo que se quiere dar a entender y no piense que es una forma de burla ante el compromiso que se debe cumplir en la organización.
- 5) Medidas a medias: Arreglárselas a medias. Tomar la decisión más segura para evitar la controversia pero sin lidiar con el

problema en su totalidad. Es decir que la decisión que se tome no es precisamente la que solucione todo es decir se tomara en cuenta por el momento la que se necesite para solucionar el problema pero eso no quiere decir que se dejen pasar las otras decisiones.

- 6) Prejuicios psicológicos: A veces los encargados de tomar decisiones están muy lejos de ser objetivos en la forma de recopilar, evaluar y aplicar la información. Es decir que por mucho que esté capacitado para tomar las decisiones, muchas veces no está apto para realizar otros tipos de tareas a cumplir.
- 7) Ilusión de control: Creer que uno puede influir en las situaciones aunque no se tenga control sobre lo que va a ocurrir. Es decir que todos nacen con cualidades importante en la vida pero esto no significa que todo esté bajo nuestro alcance a solucionar, es por ello que se arriesga a ejecutar para evitar tener inconveniente, y es allí donde la organización da ese apoyo que se necesita para controlar cualquier problema que surja.
- 8) Los efectos de perspectiva: Se refieren a la manera en que se formulan o perciben los problemas o las alternativas de decisión, y al modo en que estas influencias subjetivas pueden imponerse sobre hechos objetivos. Es decir que se debe llevar de manera

cautelosa los conflictos que exista, y que esto no perjudique las metas propuesta que se desea alcanzar.

- 9) Presiones de tiempo: La toma de decisiones que se toman con mayor conciencia pueden volverse irrelevantes e incluso desastrosas si se toman demasiado tiempo en hacerlo, es decir una vez que se tomó una decisión para realizar d manera eficiente el trabajo. Se debe ejecutar en el momento que se determinó lo que se realizara, por qué no tendrá valor alguno si se toma la decisión correcta y no se ejecuta.

4.2.4.2.5 ¿Quién toma las decisiones?

Una decisión consiste en elegir entre diversas posibilidades, y es el ejecutivo quien hace tal elección. Una decisión puede tomarse de manera inmediata, pero suele suponer un proceso de identificación, análisis, evaluación, elección y planificación. Lounge (2011)

Un líder debe estar capacitado para tomar decisiones correcta, no tan solo reconocer el liderazgo, de manera que pueda ser capaz de solucionar conflictos mediante buenas decisiones que realice, es por ello que, el encargado de elegir quien puede ser buen guía en la organización, debe analizar al personal y determinar quién esté capacitado para desempeñar esta función de manera correcta. Si

estos proceso se dan de la mejor forma el personal al cual se dirige, va a sentirse confortado, motivado y dispuesto a cumplir con sus funciones de manera responsable, lo que permitirá mejorar el clima dentro de la organización o institución en este caso la Facultad de Hotelería y turismo.

4.3 Preguntas de Investigación

- Que es el liderazgo y la toma de decisiones administrativas.
- Cuáles son los tipos de liderazgo y toma de decisiones administrativas
- Qué características determina el liderazgo y la toma de decisiones administrativas.
- Qué modelos existen para la toma de decisiones administrativas.
- Quién debe tomar las decisiones y qué errores se cometen al tomar las decisiones administrativas.

4.4 Justificación

El liderazgo y la toma de decisiones administrativas cumplen el rol importante en cada empresa, es fundamental que exista un líder que ayude a mejorar la atención a quienes requieran información además de brindar trabajos de calidad para lograr obtener resultados anhelados por la institución, de manera que, exista la disposición correcta en el personal.

Todo encaminado a plantear una propuesta de capacitación misma que fortalecerá los conocimientos para brindar una excelente atención

obteniendo resultados satisfactorios para la institución, alcanzando metas y obteniendo méritos a la organización, a través de estas capacitaciones se puede llegar a contar con un guía que deberá ser competitivo capaz de lograr decidir correctamente soluciones ante las dificultades, además de poseer visión hacia lo que se desea lograr, para poder ejercer de manera eficiente el cargo, y contar con el apoyo de los colaboradores, teniendo como base que éstas decisiones administrativas permitirán crear un ambiente agradable y positivo.

La importancia de este proyecto de investigación se da en sentido de determinar el tipo de liderazgo existente en la facultad de Hotelería y Turismo y de qué manera se toman las decisiones administrativas por parte de la autoridad y del personal que allí labora (personal administrativo, docente y de servicio).

Esta investigación sobre Liderazgo y toma de decisiones administrativas, ayudará a que las autoridades, de la facultad de hotelería y turismo puedan conocer la forma adecuada que debe ejecutar su función al tomar decisiones administrativas que favorezcan el crecimiento profesional y personal, además lograr que la organización pueda brindar una atención de calidad al cliente que lo requiera.

En la actualidad la falta de liderazgo y toma de decisiones administrativas está ocasionando que en muchas empresas o instituciones no se trabaje de

manera correcta, y como consecuencias no se obtenga los objetivos planteados, por lo que, no hay la colaboración en equipos, que ayuden a ejecutar de manera correcta la función a desarrollar. Una de las principales funciones que debe poseer un buen líder es tener las habilidades y estrategias, que ayuden a tomar a decisiones correctas para la empresa, obteniendo resultados positivos que fortalezcan a la institución y lograr alcanzar las metas planteadas.

De modo, el trabajo de investigación, será de gran ayuda a la Facultad de Hotelería y Turismo, y al mismo tiempo a otras Instituciones a que conozcan estos factores fundamentales, como es establecer un liderazgo adecuado para mejorar la atención brindada y tomar decisiones administrativas que mejoren el apoyo entre compañeros al momento de trabajar en equipo.

Será factible por que se contará con el aval de la Facultad de Hotelería y Turismo, y de la Facultad de Gestión, Desarrollo y Secretariado Ejecutivo quien designará un tutor que sirva de guía para el desarrollo de este proyecto, además se dispondrá de los recursos humanos y con la bibliografía adecuada que permitirá sustentar de manera científica las variables, a fin de obtener resultados validos en referencia al Liderazgo con referente al rendimiento de trabajos por las funcionarias de Hotelería y Turismo.

4.5 Metodología.

a) Diseño de estudio

En el proceso del desarrollo de la investigación está diseñada de una investigación documental - bibliográfico, con el fin de conceptualizar básicamente de las variables relaciones interpersonales y desarrollo profesional como parte de la realización de esta investigación; así mismo se utilizará el tipo de investigación descriptiva, misma que permite descomponer cada una de las partes de la teoría a utilizar en la investigación; es decir, describir el fenómeno tal y como ocurre en la realidad.

Investigación documental o Bibliográfico.- El presente proyecto se enmarca dentro de esta modalidad debido a que se debe conocer, comparar, ampliar y profundizar dentro de los diferentes enfoques, teorías, conceptualización de diversos autores sobre este tema de estudio.

b) Nivel tipo de investigación. El nivel o tipo de investigación en que se enmarca este proyecto será: **Descriptivo.-** Será un proyecto de investigación descriptivo debido a que se observarán los hechos o fenómenos y de estos se realizarán una descripción detallada para explicar el fenómeno en estudio.

Métodos. Los métodos a utilizar sobre este proyecto de investigación será: **Cualitativo.-** El presente proyecto de investigación se enmarca

dentro del paradigma cualitativo debido a que la población a investigar será minoritaria.

c) Publicación y muestra

Se considera como universo a la Facultad Hotelería y Turismo de la Universidad laica Eloy Alfaro de Manabí y estará dirigida a 10 personas que integran el directivo, personal de administrativo, y docentes.

d) Definición de variables

Variable independiente: Liderazgo

Liderazgo, proceso de influir sobre sí mismo, el grupo o la organización a través de los procesos de comunicación, toma de decisiones y despliegue del potencial para obtener un resultado útil. Así como, es el desarrollo completo de expectativas, capacidades y habilidades que permite identificar, descubrir, utilizar, potenciar y estimular al máximo la fortaleza y la energía de todos los recursos humanos de la organización, elevando al punto de mira de las personas hacia los objetivos y metas planificadas más exigentes, que incrementa la productividad, la creatividad y la innovación del trabajo, para lograr el éxito organizacional y la satisfacción de las necesidades de los individuos. Según Santos, José Alberto (2011)

Variable dependiente: Toma de decisiones administrativas

WoodGreen, John, D (2016) afirma que la toma de decisiones para la administración equivale esencialmente a la resolución de problemas

empresariales. Los diagnósticos de problemas, las búsquedas y las evaluaciones de alternativas y la elección final de una decisión, constituyen las etapas básicas en el proceso de toma de decisiones y resolución de problema.

4.5 Resultados Esperados.

El análisis de las variables El liderazgo y la toma de decisiones administrativas en la Facultad de Hotelería y Turismo, de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, año 2016., permitirá incrementar los conocimientos y plantear a modo de propuesta una alternativa de solución. Este estudio además permitirá plantear nuevas investigaciones, y la publicación de artículo en revistas indicadas.

5. BIBLIOGRAFÍA

- Arao Sapiro, Idalberto Chiavenato (2011).” Planeación estratégica fundamentación y aplicaciones”. 2ª Editorial Salle, México
- Bateman, Thomas S (2011).” Administración liderazgo y colaboración en un mundo competitivo”. 8ª Edición, Virginia
- Dattatreya, Pacheco Martínez (2011).” el estudio de la carencia de liderazgo en el sector secretarial y su incidencia en el desempeño profesional”, Universidad Técnica del Norte, Ibarra
- Goleman, Daniel (2013).” Liderazgo el poder de la inteligencia emocional”. 1ª Edición, B.S.A
- Hillier, Frederick S (2010).” Introducción a la investigación de operaciones”. 8ª Edición, Stanford

- Lieberman, Gerald J (2010).” Introducción a la investigación de operaciones”. 8ª Edición, México
- León, América (2013).” Impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional”, Universidad Politécnica Salesiana , Riobamba
- Libro de la Constitución de la República del Ecuador 2016
- Montes, Felipe (2000).”Resolución de problemas y toma de decisiones “.1ª. Editorial trilla, S.A, C.V. México
- Souza, Anthony D (2010).” El liderazgo efectivo”. 1ª Editorial, Sal Terrae Polígono de Raós, Parcela
- Snell, Scott A (2011).” Administración liderazgo y colaboración en un mundo competitivo”. 8ª Edición, México
- Kawata, Akio Paul (2010).”Serie de efectividad organizacional, desarrollo del liderazgo”. 1ª Editorial, Washington, DC

5.1 Web grafía.

Recuperado de: Dr. García Higuera, José Antonio (2014), “El proceso de toma de decisiones y de resolución de problemas”, México
<http://www.psicoterapeutas.com/centro.html>

Recuperado de: Betanzos, Edgar Olvera (2010),” Toma de Decisiones”, Madrid
<http://www.degerencia.com/articulo/ensene-a-tomar-buenas-decisiones>

Recuperado de: Ferreira, Matías Martínez (2011), “Toma de decisiones, liderazgo “, Chicago

<http://www.gestiopolis.com/toma-de-decisiones-liderazgo>

Recuperado de: Universidad del Rosario. Giraldo González, Daniela y Naranjo Agudelo Jorge (2014) “ Liderazgo: Desarrollo del concepto, evolución y tendencias”, Colombia.

<http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8672/1026275656-2014.pdf?sequence=1>

Recuperado en: Psicodebate 6. Psicología, cultura y sociedad. Lupano Perugini, María y Castro Solano, Alejandro (s.f). “Estudios sobre el liderazgo. Teoría y evaluación”. Argentina.

<http://www.palermo.edu/cienciassociales/publicaciones/pdf/Psico6/6Psico%2008.pdf>

Recuperado en: psicólogo Greenwood John D, estudios de la Definición de toma de decisiones administrativas

<https://prezi.com/3x6zwam-5noy/proceso-de-toma-de-decisiones-administrativas/>

Recuperado en: psicólogo Santos, José Alberto, Definición de Liderazgo

<http://www.escuelamanagement.eu/habilidades-de-liderazgo-2/concepto-de-liderazgo.>

6. ENUNCIACIÓN DE LA PROPUESTA.

Estrategia de capacitación sobre liderazgo que efectivice la toma de decisiones administrativas en la Facultad de Hotelería y Turismo, de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, año 2016.